

DE UNIFORMEREDE KORPS I AALBORG KOMMUNE

Aktiviteter, gruppeliv, udfordringer og potentialer

Rapport / November 2021



Henriette Bjerrum, Aline van Bedaf Sterner,
Rasmus Kolby Rahbek, Niels Anton Toftgård
& Jens Rasmus Pedersen



Videncenter
for Folkeoplysning

DE UNIFORMEREDE KORPS I AALBORG KOMMUNE

Titel

De uniformerede korps i Aalborg Kommune. Aktiviteter, gruppeliv, udfordringer og potentialer

Forfatter

Henriette Bjerrum, Aline van Bedaf Sterner, Rasmus Kolby Rahbek, Niels Anton Toftgård & Jens Rasmus Pedersen

Øvrige bidragydere

Andreas Nygaard

Rekvirent

Aalborg Kommune

Layout

Videncenter for Folkeoplysning

Forsidefoto

Rieke Poppe/FDF

Udgave

1. udgave, Aarhus, november 2021

Pris

Rapporten kan downloades gratis på www.vifo.dk

ISBN

978-87-93784-61-1 (pdf)

Udgiver

Videncenter for Folkeoplysning

c/o Idrættens Analyseinstitut

Frederiksgade 78B, 2.

DK-8000 Aarhus C

T: +45 3266 1030

E: vifo@vifo.dk

W: www.vifo.dk

Gengivelse af denne rapport er tilladt med tydelig kildehenvisning.

Indhold

Forord	7
Baggrund.....	8
Rapportens opbygning og hovedresultater	9
Om undersøgelsen - metode	14
Desk research - samspil med andre undersøgelser	14
Feltarbejde og interviews.....	14
Spørgeskemaer	14
De uniformerede korps i Danmark	17
Centrale værdier for spejderne og FDF'erne.....	17
De uniformerede korps i Danmark i tal.....	19
Del 1	
Kapitel 1: De uniformerede korps i Aalborg Kommune	23
Medlemsudviklingen i Aalborg Kommune	24
Store forskelle grupperne/kredsene imellem.....	26
De aktive i de uniformerede korps i Aalborg Kommune.....	28
Kapitel 2: Aktiviteter og pædagogisk praksis.....	38
Det ugentlige møde	39
Aktiviteter	43
Planlægning og organisering af møderne	52
Kernen i spejder/FDF-arbejdet.....	58
At være leder - mellem værdier og daglig praksis.....	61
Børnenes og deres forældres syn på lederne	64
Kapitel 3: Gruppernes/kredsens liv.....	66
Grupper og kredsens sammensætning	66
Ressourcer og forudsætninger	70
Forældreinddragelse.....	74
Alkohol og rygning.....	77
Gruppernes og kredsens udfordringer	79
Gruppernes og kredsens udviklingstiltag	83
Kapitel 4: Ledernes færdigheder og lederuddannelse.....	85
Ledernes egen vurdering af praktiske færdigheder og pædagogiske evner.....	85
Lederuddannelsespolitik i grupper og kredse.....	89

Deltagelse i lederuddannelse	92
Kapitel 5: Udbytte, holdninger og værdier	96
Det bedste ved at være spejder/FDF'er.....	96
Deltagerne tager glade afsted og er stolte af at gå til spejder	101
Det særlige ved at gå til spejder	103
Det får man (også) ud af at være spejder/FDF'er	105
Holdninger til spejder/FDF-livet anno 2020.....	107
 Del 2	
Kapitel 6: Faciliteter	112
Den gode facilitet	113
Ejerskab og brug af lokalerne til de ugentlige møder.....	116
Lokalernes placering	118
Hytternes placering	121
Kapitel 7: Organisering og de interne roller.....	123
Bestyrelsens opgaver og prioriteringer i grupper- og kredse.....	123
De uniformerede korps og kommunen	148
Kapitel 8: Økonomi.....	152
Tilskudsmuligheder i Aalborg Kommune	152
Gruppernes/kredsens økonomi	156
 Kapitel 9: Perspektivering.....	161
Aktiviteter og værdier i samspil	161
Spejder/FDF er ikke noget man går til - det er noget man er.....	162
Det rummelige spejder/FDF-liv	162
Lejre og ture	163
Her går det godt... ..	164
Faciliteterne.....	165
De uniformerede korps og kommunen	166
Det eksterne blik.....	167
Litteraturliste	171
Bilag 1: Uddybet metode.....	172

Forord

En vigtig del af det folkeoplysende landskab er de idébestemte foreninger, som arbejder særligt med børn og unge, eller som de også kaldes: De samfundsengagerende børne- og ungdomsorganisationer. De uniformerede korps, som er ni forskellige spejderkorps og FDF, udgør en central del af disse organisationer. De har en lang tradition, der strækker sig tilbage til det første årti i 1900-tallet, og de er spredt godt ud i hele landet.

Alligevel er der få offentligt tilgængelige analyser af spejdernes hverdag og rolle i samfundet i dag. Vi er derfor rigtig glade for at have haft mulighed for at lave denne undersøgelse. Det har været en stor fornøjelse at få lov til at få indblik i denne del af det danske foreningsliv. Derfor skal der lyde en stor tak til alle, der har gjort det muligt.

Tak til Aalborg Kommune for at indgå i samarbejdet om både denne undersøgelse og et større analysearbejde, der skal give indblik i de uniformerede korps' vilkår og hverdag. Tak til børne- og ungdomsorganisationernes samråd i Aalborg Kommune (BUS-Aalborg), som har bidraget med gode råd og idéer til undersøgelsen og med kontakt til de aktive i grupperne og kredsene.

Tak for den fine velkomst og de spændende spejder/FDF-aftener i de seks grupper og kredse, hvor vi fik lov at komme på feltbesøg. Sidst, men ikke mindst: En stor tak til alle jer, der har besvaret spørgeskemaerne!

Videncenter for Folkeoplysning
Aarhus, november 2021

Baggrund

Spejderne og FDF'erne er værdibaserede organisationer med mange elementer, der har bred appel i flere sammenhænge. Friluftsliv er en af de centrale signaturaktiviteter, hvilket vækker genklang i forhold til den stigende tendens til, at danskerne dyrker deres motion i naturen, samt en generel interesse for udeliv blandt danskerne. I en landsdækkende undersøgelse fra 2021 angav 12 pct. af børn og unge under 16 år, at de havde gået til spejder inden for det seneste år (Rask og Eske, 2021). Desuden har de som målsætning at give den enkelte mulighed for at bruge sine evner og at skabe aktive, handlende borgere.

I Aalborg Kommune er der befolkningstilvækst og et stort fokus på at skabe gode rammer for fritidslivet og sikre borgerne adgang til meningsfulde fællesskaber. Kommunen ønsker et boblende og varieret fritidsliv med foreningslivet i centrum. Her er de uniformerede korps vigtige medspillere. I den sammenhæng er det relevant at sætte fokus på, hvordan de uniformerede korps har det i kommunen, den rolle, de spiller i fritidslivet i dag, samt deres potentialer nu og i fremtiden.

Målet med projektet er derfor at undersøge spejder- og FDF-livet fra forskellige perspektiver og sætte fokus på deres værdier, organisering, aktiviteter, udfordringer og muligheder. Overordnet skal undersøgelsen skabe:

- større indblik i de uniformerede korps' organisering og aktiviteter i Aalborg Kommune
- dybere indsigt i profiler, motivation og engagement blandt medlemmer, ledere, bestyrelsesmedlemmer og forældre
- indblik i, hvad der kendetegner det at være spejder/FDF'er anno 2020/21, og de uniformerede korps' samfundsmæssige engagement i lokalmiljøet
- overblik over de uniformeredes korps' brug af og adgang til faciliteter
- større indsigt i samspillet mellem de uniformerede korps og Aalborg Kommune.

Undersøgelsen er en del af et større analysearbejde med fokus på de uniformerede korps i Danmark, som Aalborg Kommune og Videntcenter for Folkeoplysning (Vifo) i samarbejde har taget initiativet til. I maj 2021 udgav Vifo et baggrundsnotat om de uniformerede ungdomsorganisationers historie, kendetegn og pædagogik (Toftgård, 2021). Samme måned udgav Vifo endvidere en sammenlignende analyse af de kommunale rammer og vilkår, der danner baggrund for samspillet med det offentlige, i fem af de største kommuner i Danmark: København, Odense, Randers, Aarhus og Aalborg kommuner. Analysen var udarbejdet i samarbejde med de fem kommuner (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021).

Vi håber, at de samlede resultater kan bidrage positivt til det spændede arbejde på fritidsområdet i kommunerne såvel som i korpsene.

Rapportens opbygning og hovedresultater

Rapporten starter med en introduktion til undersøgelsens metode og de uniformerede korps på landsplan, hvorefter rapporten er bygget op i to dele. Del 1 (kapitel 1-5) sætter fokus på de aktive i de uniformerede korps i Aalborg og det levede spejder/FDF-liv. Her er der fokus på aktiviteter, gruppernes og kredsens sammensætning og hverdagsliv samt lederne, forældrenes og medlemmernes syn på det at være spejder/FDF'er.

Del 2 (kapitel 6-9) belyser de mere strukturelle sider af foreningslivet i de uniformerede korps. Her er der fokus på faciliteternes placering og brug, foreningernes organisering og opgavedeling, deres økonomi og samarbejder. Herunder ser undersøgelsen også nærmere på de uniformerede korps' relation til Aalborg Kommune.

Rapporten afsluttes af en perspektivering af resultaterne i kapitel 9. Nedenfor opsummeres kapitlernes hovedresultater kort.

Del 1

Kapitel 1: De uniformerede korps i Aalborg Kommune giver et indledende overblik over de uniformerede korps i Aalborg Kommune. I Aalborg Kommune er der 55 grupper/kredse, og i 2019 var der ifølge kommunens tal 3.678 medlemmer under 25 år. Medlemstallet i kommunen er steget med 6 pct. fra 2017-2020, hvor der ellers på landsplan har været et lille fald i antallet af aktive medlemmer. Ud over den gode generelle tilslutning er kommunen kendetegnet ved, at FDF-kredsene er stærkt repræsenteret med 26 af de 55 foreninger på området.

Kapitlet viser, at der er store forskelle grupperne/kredsene imellem i forhold til, om de oplever medlemsfremgang eller tilbagegang. 39 pct. af grupperne/kredsene svarer, at de har fået flere medlemmer, mens hver fjerde oplever, at de har færre medlemmer nu end for tre år siden. Kapitlet slutter med en introduktion af respondenterne fordelt på medlemmer, ledere, forældre og bestyrelsesmedlemmer. Her peger undersøgelsen blandt andet på, at medlemsrekruttering er meget netværksbaseret i grupperne og kredsene. Fire ud af fem medlemmer har enten haft et familiemedlem eller en kammerat, der var spejder/FDF'er, og peger på, at det var årsagen til, at de fik lyst til at starte. I forhold til rekruttering af ledere viser undersøgelsen, at både netværket og indgående erfaring er vigtige elementer. Kun 10 pct. af lederne har ikke selv været aktive i et af de uniformerede korps som ung.

Kapitel 2: Aktiviteter og pædagogisk praksis dykker ned i den store variation af aktiviteter, der foregår, når man går til spejder/FDF. Kapitlet viser, at lederne i stor udstrækning oplever, at aktiviteterne er sekundære i forhold til værdierne og fællesskabet. Adspurgt, hvilke tre aktiviteter der kendetegner spejder/FDF bedst, svarer 90 pct. af lederne friluftsliv efterfulgt af det at tage på ture/lejre samt færdighedsaktiviteter. Det er også de aktiviteter, lederne bedst kan lide at lave. Det samme gælder for medlemmerne, som dog også nævner 'hygge' som noget af det, de bedst kan lide.

Kapitlet undersøger desuden planlægning og organisering af aktiviteterne. Her viser undersøgelsen, at aktiviteterne planlægges efter både, hvad lederne synes er sjovt, og ud fra at de har noget bestemt, de gerne vil have, at medlemmerne skal lære. Kapitlet peger desuden på, at selvom der er pædagogiske forskelle på tværs af korps, er planlægningen i store træk styret af lederne. Medlemmerne inddrages mere, jo ældre de bliver. Det ser i særlig grad ud til at være tilfældet i spejdergrupperne.

Ledernes motivation for at være frivillige i de uniformerede korps er ligeledes i fokus. Det vigtigste for lederne er at give medlemmerne gode oplevelser, at give børnene en tro på sig selv og at skabe et fristed for børnene. Kapitlet runder af med at vise, at både medlemmer og forældre har en meget positiv vurdering af lederne. Medlemmerne er mest enige i, at lederne er sjove at være sammen med, og at de hjælper, når der er brug for det, og når der er konflikter. Forældrene oplever, at lederne er gode til at skabe tryghed for børnene, til at holde traditionerne ved lige, og at de er gode rollemodeller for børnene.

Kapitel 3: Gruppernes/kredsens liv viser, at de fleste grupper og kredse er kendetegnet ved, at der er mange ledere, der har kendt hinanden i mange år. De har et godt indbyrdes fællesskab, og grupperne/kredsene arbejder med faste traditioner. 83 pct. af lederne vurderer, at de i deres gruppe/kreds har de menneskelige ressourcer, som de skal bruge for at lave godt spejder-/FDF-arbejde. Tilfredsheden er mindre, når det kommer til økonomi, materiel og lokaler, men stadig er 74 pct. af lederne til en vis grad enige i, at de har, hvad de skal bruge.

Lederne oplever, at deres medlemmer er en bredt sammensat gruppe. Langt de fleste oplever, at de har børn fra ressourcestærke hjem. Samtidig er det kun 3 pct. af lederne, der vurderer, at de i gruppen/kredsen slet ikke har børn med diagnoser eller fra ressourcevage hjem. Kun lidt over en tredjedel af lederne svarer, at der slet ikke er børn af anden etnisk herkomst i deres gruppe/kreds. Kapitlet peger således på de uniformerede korps som et rummeligt miljø, og over halvdelen af lederne vurderer, at de har medlemmer, der ikke så let kan rummes i andre fritidstilbud.

Forældrene er i mange fritidstilbud en vigtig del af foreningslivet. Kapitlet viser, at det også er tilfældet i de uniformerede korps i Aalborg Kommune. 74 pct. af forældrene oplever, at det forventes, at de bidrager til gruppen/kredsens liv, og kun 14 pct. af forældrene i undersøgelsen svarer, at de aldrig hjælper til. Det er særligt i forhold til praktiske opgaver i forbindelse med lejre og ture (kørsel og bading), pengegenererende aktiviteter samt i forhold til hjælp til vedligehold af hytte og materiel, at forældrene byder ind.

Kapitlet slutter med et indblik i gruppernes og kredsens udfordringer set fra henholdsvis ledernes og gruppe-/kredsledernes perspektiv. Lederne oplever i særlig grad rekruttering og fastholdelse af ledere og medlemmer som en udfordring, mens også mangel på plads og opbevaringsmuligheder er en udfordring for flere. Gruppe-/kredslederne har et mere helhedsorienteret blik på gruppen/kredsen, og blandt dem svarer næsten halvdelen, at det er blandt deres tre største udfordringer at fastholde gejst, motivation og samarbejde i

ledergruppen. Ligeledes peger de særligt på manglende tid og det at lede, udvikle og forny gruppen/kredsen som en udfordring.

Kapitel 4: Ledernes færdigheder og lederuddannelse viser, at lederne i høj grad oplever, at de besidder de praktiske og pædagogiske færdigheder, der er brug for i spejder/FDF-arbejdet. Kun 9 pct. af lederne forholder sig neutralt i forhold til, om de samlet set som ledergruppe har de færdigheder og evner, der er brug for. Resten er enige.

Kapitlet understreger, at lederuddannelse er et vigtigt element i de uniformerede korps. Der er stor tradition for at uddanne egne medlemmer til ledere allerede fra 13-14-årsalderen. 76 pct. af lederne svarer, at de har deltaget i lederuddannelser som spejder/FDF'er. Blandt de ledere, der ikke har deltaget i lederuddannelse, er det kun hver fjerde, der helt afviser at være interesseret i at deltage i lederuddannelse i fremtiden.

Lederuddannelserne foregår generelt i korps-/forbundsregi, og de fleste er tilfredse med mulighederne. Der er dog flere, der peger på, at der for de voksne ledere med meget erfaring ikke er så mange og gode tilbud som til unge eller nye ledere.

Kapitel 5: Udbytte, holdninger og værdier viser, at både medlemmer og forældre oplever, at medlemmerne går glade hjem og er stolte af at være spejdere/FDF'ere. Særligt medlemmerne oplever, at spejder/FDF er noget helt andet end andre fritidsaktiviteter. De oplever, at der er plads til alle, og at de får mulighed for at gøre ting, de ikke kan andre steder. Desuden angiver 92 pct. af medlemmerne, at de er enige eller meget enige i, at de har fået nye venner til spejder/FDF.

Kapitlet samler op på 128 respondenters åbne beskrivelser af deres bedste spejder-/FDF-oplevelse. Resultaterne viser, at ture og lejre for de fleste medlemmer er helt centrale. De yngste beskriver overnatning og små ture som deres bedste spejderoplevelse, mens de ældre angiver sommerlejre og landslejre, og nogle af de ældste nævner internationale lejre. For andre er det at lære noget og tage mærker det bedste. Det er især de yngste, der værdsætter denne del af spejder-/FDF-livet. Respondenternes beskrivelser af deres bedste oplevelse viser desuden en tendens til, at aktiviteten bliver mindre vigtig med alderen. Der træder fællesskabet og det at være sammen med kammeraterne frem som det vigtigste, mens aktiviteten bliver sekundær.

Kapitlet slutter med at undersøge, hvad medlemmer, ledere, forældre og bestyrelsesmedlemmer mener bedst karakteriserer en spejder/FDF'er i dag. Her er alle enige om, at det som spejder/FDF'er er vigtigt at være en god kammerat, at man som spejder/FDF'er er en del af et større fællesskab, og at man passer på naturen. Svarene viser, at der er flest fælles træk på tværs af korps, men at der er nuanceforskelle mellem lederne hos henholdsvis spejderne og FDF'erne. FDF-lederne er således mere enige end spejderne i, at man leger hele livet, mens spejderlederne er mere enige i, at man skal gøre sit bedste, at man skal gøre sin pligt, og at man skal dygtiggøre sig.

Del 2

Kapitel 6: Faciliteter indleder del 2, der sætter fokus på de mere strukturelle sider af livet i de uniformerede korps.

Kapitlet viser, at spejdere/FDF'ere generelt er tilfredse med de faciliteter, de har til rådighed. 86 pct. af lederne oplever således, at deres faciliteter danner en god ramme for deres aktiviteter. Desuden oplever lidt over halvdelen, at deres faciliteter er i god stand, mens hver fjerde leder vurderer, at gruppens/kredsens faciliteter er nedslidte. De fleste har god plads udenfor, men mere end hver tredje leder synes, at de har for lidt indendørsplads, og hver fjerde angiver, at de mangler plads til opbevaring. Undersøgelsen viser, at en god spejder-/FDF-facilitet kan komme i mange former, men god plads og muligheden for selv at være med til at bestemme indretningen er vigtige parametre for spejderne/FDF'erne.

Kun 15 ud af kommunens 55 grupper og kredse bruger kommunale lokaler til deres ugentlige møder. Resten har egne faciliteter eller låner deres lokaler, og en enkelt svarer, at de lejer af private. Faciliteterne er godt spredt ud i kommunen, og de fleste borgere vil have kort afstand til en af grupperne/kredsene. Desuden ejer flere grupper/kredse en hytte til weekend- og lejrbrug. De uniformerede korps i Aalborg Kommune ejer i alt 38 hytter. De fleste hytter ligger i naturområdet Hammer Bakker nord for Aalborg by, men der er også mange hytter placeret ved Volsted Plantage og ud til kysten.

Kapitel 7: Organisering og de interne roller går i dybden med bestyrelsernes opgaver og prioriteringer og analyserer opgavefordelingen ledere, gruppe-/kredsledere og bestyrelsesmedlemmerne imellem. Kapitlet viser, at bestyrelsesmedlemmerne er meget erfarne og som oftest bruger i omegnen af en-to timer om måneden på bestyrelsesarbejdet. At varetage gruppens/kredsens økonomi oplever de som deres vigtigste opgaver, og det er også det, de bruger mest af deres frivillige tid på. Desuden prioriterer de det fælles udviklingsarbejde og kontakten til kommunen som vigtige opgaver.

Kapitlet viser, at mange ledelsesopgaver i de uniformerede korps varetages i fællesskab mellem de tre forskellige roller. Der er dog en klar tendens til, at gruppe-/kredslederne er den gruppe, der oftest er involveret i både det administrative arbejde og den faglige udvikling. Der er en tendens til, at gruppe-/kredslederne og lederne især står for PR og rekruttering samt har hovedansvaret for aktiviteter og det ugentlige arbejde. Især bestyrelsesmedlemmer og gruppe-/kredsledere har opgaverne omkring økonomi og administration samt kontakt til kommunen og andre samarbejdspartnere.

Kapitlet runder af med et afsnit om de uniformerede korps' relation til kommunen. Afsnittet viser, at kontakten særligt drejer sig om administration og tilskud, og det er tydeligt, at kassererne er den respondenttype, der oftest har kontakt med kommunen. Dernæst er det gruppe-/kredslederne og derefter formændene. Gruppe- og kredsledere har dog oftere kontakt til deres landsorganisation. Resultaterne viser, at 63 pct. af gruppe-/kredslederne er tilfredse med samarbejdet med kommune, og at de oftest søger information om

kommunen på kommunens hjemmeside aalborg.dk, via orienteringer på mails eller gennem fritidskonsulenterne.

Kapitel 8: Økonomi indleder med et overblik over de kommunale tilskudsmuligheder for de uniformerede korps i Aalborg Kommune, hvorefter kapitlet giver et indblik i gruppe-/kredsledernes opfattelse af økonomien i deres gruppe/kreds. Den kommunale støtte er sammen med kontingentet det væsentligste bidrag til foreningernes økonomi. Langt de fleste svarer, at også deres egne pengegenererende aktiviteter spiller en væsentlig rolle i det samlede billede. Kapitlet peger på, at de uniformerede korps er gode til at benytte de støttemuligheder, der er i kommunen. De fleste modtager aktivitetstilskud (91 pct.), men mange grupper/kredse (77 pct.) får også lokaletilskud og tilskud til lederuddannelse.

Blot 12 respondenter har svaret på, hvor meget de forskellige medlemmer betaler i kontingent. Svarene viser dog store udsving grupperne/kredsene imellem. Kontingentet for almindelige medlemmer svinger således mellem 375 kr. og 1000 kr. om året i de givne eksempler.

Kapitlet slutter med forældrenes vurdering af, om de synes, det er dyrt eller billigt at deres børn går til spejder/FDF. Besvarelserne viser, at kun 11 pct. mener, at kontingentet er dyrt, mens 35 pct. oplever, at uniform og øvrigt udstyr til en vis grad er dyrt. Når forældrene skal give deres vurdering af de samlede udgifter, vurderer kun 15 pct., at det er til den dyre side. 36 pct. svarer neutralt, og resten synes, at det er en billig fritidsaktivitet.

Kapitel 9: Perspektivering genbesøger nogle af rapportens centrale resultater og temaer. Kapitlet trækker også perspektiver ind fra andre undersøgelser, ligesom der er refleksioner over det fremtidige arbejde med de uniformerede korps i Aalborg Kommune.

Om undersøgelsen – metode

Undersøgelsen bygger på data fra desk research, feltbesøg, interviews og spørgeskemaundersøgelser. Dette afsnit giver en kort introduktion til undersøgelsens metoder og repræsentativitet. I bilag 1 findes en uddybende beskrivelse. De anvendte spørgeskemaer kan rekvireres ved henvendelse.

Metodemæssigt er det vigtigt at gøre opmærksom på, at dataindsamlingsperioden foregik samtidig med, at landet var ramt af COVID-19, hvilket har haft både direkte og indirekte indflydelse på undersøgelsen. Spejder- og FDF-arbejdet har ligesom andre fritidsaktiviteter været enten nedlukket eller afviklet under forskellige restriktioner siden marts 2020. I forhold til mange andre fritidsaktiviteter var spejder-/FDF-aktiviteterne dog relativt hurtigt i gang, da deres aktiviteter kunne afholdes udendørs.

Desk research – samspil med andre undersøgelser

Som nævnt er der forud for projektet blevet indsamlet materiale, der giver en historisk, pædagogisk og statistisk oversigt over de uniformerede ungdomsorganisationer i Danmark. Sideløbende er der lavet en selvstændig undersøgelse af korpsernes rammer og vilkår på tværs af fem af landets største kommuner, som Aalborg Kommune også medvirker i. I den forbindelse har Aalborg Kommune bidraget med medlemstal, tilskudsregnskaber, politikker, retningslinjer for puljer/tilskud mm., samt hyttelister og lignende, som også er relevant baggrundsviden for denne uddybende analyse af de uniformerede korps i kommunen.

Feltarbejde og interviews

Som en del af projektet deltog medarbejdere fra Vifo i flere ugentlige møder ved aalborgensiske spejdere og FDF'ere. I alt blev der fra midten af september til midten af oktober 2020 deltaget i sammenlagt 21 ugentlige møder ved to FDF-kredse, to grupper fra KFUM-Spejderne og to grupper fra Det Danske Spejderkorps (DDS). Formålet med besøgene var at få indsigt i grupperne og kredsens daglige liv samt at tale med ledere, medlemmer og forældre. Materialet fra feltarbejdet består af feltnoter, observationer, uformelle og formelle interviews og udgør en substantiel del af rapportens empiri. Materialet er efterfølgende kodet i Nvivo og analyseret gennem tematiseret meningskondensering.

Spørgeskemaer

Undersøgelsens kvantitative materiale er tilvejebragt gennem fire forskellige elektroniske spørgeskemaer, der blev distribueret til ledere, bestyrelsesmedlemmer, spejdere og forældre. I lederspørgeskemaet var der desuden spørgsmål, der var særligt rettet kun til gruppe-/kredslederne, som har en særlig funktion i ledelsen af grupperne/kredsene. Udformningen af de fire spørgeskemaerne er sket med udgangspunkt i temaer, som Aalborg Kommune, BUS-Aalborg og Vifo i fællesskab har ønsket at få belyst, samtidig med at visse temaer blev italesat af medlemmerne undervejs i feltarbejdet.

Spørgeskemaer blev udsendt, og var tilgængelige i perioden fra den 26. november 2020 til og med den 3. januar 2021. Spørgeskemaerne blev udsendt med hjælp fra BUS-Aalborg.

Spørgeskemaerne blev sendt som online links direkte til målgrupperne enten af Vifo, af repræsentanter for korpserne eller i enkelte tilfælde af lederne for de enkelte grupper. Årsagen til den forskelligartede indsamlingsprocedurer var korpsernes/forbundenes respektive GDPR-politikker.

Det betyder, at der ikke er en samlet registrering af udsendte spørgeskemaer, men blot de besvarede. Derfor er det ikke muligt at beregne en svarprocent. Samlet set er der udsendt 3.614 mails gennem Vifo eller kontaktpersoner i korpserne, hvilket har resulteret i 779 svar fra respondenter fra forskellige korps og forbund. En mail kan dog repræsentere flere respondenter, hvis en forælder for eksempel har flere aktive børn. Det betød også, at mailsene ikke kunne målrettes respondenter, men at hver mail indeholdt link til alle fire spørgeskemaer. Respondenterne blev bedt om at vælge det mest relevante.

Sammenlignes antallet af besvarelser med kommunens opgørelse over spejdere og FDF'ere, kan man se, hvor stor en andel af de aktive undersøgelsen er nået ud til (se tabel 1). Da besvarelserne repræsenterer en begrænset andel af det samlede antal aktive spejdere/FDF'ere i Aalborg Kommune, kan der ikke garanteres fuld repræsentativitet i forhold til den samlede population. Det kan især forventes, at der vil være en overrepræsentation af meget engagerede aktive blandt dem, der vælger at besvare spørgeskemaet.

Med disse forbehold in mente er vurderingen, at data fra spørgeskemaundersøgelserne – i sammenhæng med det meget omfattende kvalitative datamateriale – udgør et brugbart vidensgrundlag til at skabe nye indsigter i spejder-/FDF-livet i Aalborg Kommune.

Tabel 1: Estimeret svarprocent fordelt på ledere, bestyrelsesmedlemmer, forældre og medlemmer

	Estimeret population	Antal besvarelser	Estimeret svarprocent
Ledere	913	193	21
Bestyrelsesmedlemmer	336	50	15
Forældre ¹	2.509	359	14
Medlemmer ²	2.509	177	7
I alt	6.267	779	12

¹ Antallet af forældre er estimeret ud fra, at én forælder/voksen pr. barn har modtaget spørgeskemaet, hvorfor antallet af medlemmer og forældre er det samme (se mere i bilag 1).

² Medlemsspørgeskemaerne er besvaret af medlemmerne selv, men blandt de yngste blev forældrene opfordret til at hjælpe deres børn med at besvare skemaerne. Besvarelserne viser, at det i højere grad er de ældre aktive, der selv kunne svare, der har deltaget i undersøgelsen (se mere om aldersfordelingen i kapitel 1). Der skelnes i undersøgelsen ikke mellem medlemmer, der har fået hjælp af en voksen, og dem, der har svaret selv

Spørgeskemaerne til ledere og gruppe-/kredsledere var de mest omfattende og var bygget op med mange åbne svarmuligheder, da undersøgelsen har fokus på både praksis, holdninger og værdier. Alligevel er det den gruppe, hvor den største andel har svaret, og materialet er omfattende. Særligt gruppe-/kredslederne ser ud til at have været meget aktive respondenter. Der er samlet 55 grupper/kredse i Aalborg Kommune. Heraf har otte grupper ikke haft mulighed for at deltage i undersøgelsen. I alt har 29 gruppe-/kredsledere besvaret spørgeskemaet³.

Den kvantitative del af undersøgelsen bygger på i alt 779 svar fra respondenter fra forskellige korps og forbund. Af de 779 svar er der 180 delvist gennemførte.

Fordelingen mellem de forskellige korps og forbund viser, at de tre største korps er godt repræsenteret, mens De grønne pigespejdere og Baptistspejderne er mindst repræsenteret.

Tabel 2: Estimerede svarprocenter fordelt på korps/forbund

	Estimeret population, inkl. forældre	Antal besvarelser	Svarprocent
Det Danske Spejderkorps	1.915	253	13
KFUM-Spejderne	795	79	10
FDF	3.258	437	13
De grønne pigespejdere	97	4	4
Baptistspejderne	202	6	3
I alt	6.267	779	12

I bilagene findes en tabel, der viser den samlede fordeling af medlemmer, ledere, forældre og bestyrelsesmedlemmer på de forskellige korps og forbund. Overordnet er Det Danske Spejderkorps en smule overrepræsenteret i leder- og bestyrelsesspørgeskemaerne, mens FDF er en smule overrepræsenteret i medlems- og forældrespørgeskemaerne.

I undersøgelsen behandles de uniformerede korps i udgangspunktet samlet. I enkelte analyser skelnes der mellem spejderkorpsene på den ene side og FDF på den anden.

³ Feltarbejdet viste, at nogle grupper/kredse vælger at have mere end en gruppe-/kredsleder, og der var eksempler på, at ansvaret var fordelt på både to og tre.

De uniformerede korps i Danmark

I Danmark består de uniformerede korps af FDF (Frivilligt Dreng- og Pigeforbund) og ni forskellige spejderkorps⁴. Som allerede nævnt har de to typer af uniformerede korps eksisteret i Danmark siden først i 1900-tallet. Umiddelbart er der mange fællestræk blandt alle ti organisationer. De bærer uniform, har aktiviteter, der ligner hinandens, og har udelivet som ture og lejre blandt deres kerneaktiviteter. FDF'erne er imidlertid ikke spejdere og er dem, der adskiller sig mest markant på centrale områder som historie, pædagogik og værdier.

Spejderkorpsene er indbyrdes forskellige. F.eks. er de fleste korps for både drenge og piger, mens De grønne pigespejdere kun er for piger og kvinder. Tre af korpsene er ikke religiøst forankret, mens resten er. Men alle ni spejderkorps er medlemmer af den samme internationale organisation. Spejderkorpsene udspringer af det spejderarbejde Robert Baden-Powell introducerede i England i 1907. Baden-Powell ønskede at skabe et fritidstilbud, hvor unge drenge kunne komme ud i naturen og tilegne sig viden og færdigheder gennem princippet 'learning by doing'. Dette skulle foregå i små, selvstændige grupper kaldet patruljer, hvor de var under ledelse af ældre drenge fremfor voksne.

FDF blev grundlagt i Danmark af Holger Thornøe i 1902 og var et søndagsskoletilbud til drenge. Foreningens formål var at opdrage drengene til at blive raske og rørige kristne borgere, og foreningens aktiviteter spændte over idræt, leg, udflugter og gudstjenester. Fælles for deres aktiviteter var, at drengene kom under påvirkning af voksne, kristne mænd, der kunne give dem den rette opdragelse.

I deres oprindelse er der således forskel på FDF'erne og spejderne. Særligt forskellen i den pædagogiske tilgang er tydelig, idet FDF har fokus på mødet og interaktionen mellem børnene/de unge og engagerede voksne, mens den selvledende og selvstændige patrulje er et ideal for spejderne. På trods af disse forskelle giver det god mening at se på de uniformerede korps som en samlet kategori, og i de fleste emner og kapitler vil spejdere og FDF'ere blive behandlet samlet.

Centrale værdier for spejderne og FDF'erne

I forhold til mange foreninger, der har selve aktiviteten som det samlende element, skiller de idébestemte eller værdibaserede foreninger sig ud. Her er aktiviteten mere et middel til noget andet end et mål i sig selv. Hos de uniformerede korps er dette 'andet' et ønske og en vision om at forme og danne medlemmerne som mennesker. Dette afsnit giver en ganske kort introduktion til centrale idéer og værdier. For en dybere gennemgang henvises til notatet 'De uniformerede ungdomsorganisationer – En kort introduktion til deres historie,

⁴ Det Danske Spejderkorps (DDS), KFUM-Spejderne, De grønne pigespejdere, Baptistspejderne, Dansk Spejderkorps Sydslesvig, De Gule Spejdere, Missionsforbundets Spejdere, Adventistspejderne og Metodistspejderne. Det har ikke været muligt at få medlemstallene på sidstnævnte korps, hvorfor det ikke optræder i de efterfølgende statistikker.

kendetegn og pædagogiske virke' (Toftgård, 2021) eller til organisationernes egne hjemmesider.

Centralt for spejderne er spejderloven og spejderløftet, som er fælles for spejdere i hele verden. De ni danske spejderkorps har dog forskellige oversættelser og fortolkninger af dem⁵, hvorfor de i tabellen nedenfor er gengivet på engelsk i deres originale ordlyd. For spejderne går spejderlovens værdier hånd i hånd med spejderløftet, hvor den engelske udgave understreger, at man som spejder er forpligtet til at gøre sit bedste for at tjene sin gud og sit land, at tage ansvar i de sammenhænge, man indgår i, og at udvikle sig selv i forhold til egne evner. Igen er der forskel på, hvordan de danske spejderkorps oversætter og tolker løftet. Et eksempel er i forhold til pligten overfor Gud, hvor de ikke-religiøse korps (Det Danske Spejderkorps, De Gule Spejdere og Dansk Spejderkorps Sydslesvig) forstår det religiøse aspekt, som at man skal finde sin egen tro og have respekt for andres.

FDF'ernes formål er at møde børn og unge med evangeliet om Jesus Kristus. Formålet, pædagogikken og principperne i FDF er i dag samlet i en 'ambition'. Denne ambition giver en sammenhængskraft, et fælles sprog og en fælles retning for alle medlemmerne i forbundet.

Det internationale spejderløfte ⁶ og den internationale spejderlov	FDF's ambition og grundlæggende værdier
<p><i>On my honour, I promise that I will do my best to do my duty to God and to the Queen, to help other people and to keep the Scout Law.</i></p> <p>A Scout's honour is to be trusted A Scout is loyal A Scout's duty is to be useful and to help others A Scout is a friend to all and a brother to every other Scout A Scout is courteous A Scout is a friend to animals A Scout obeys orders of his parents, Patrol Leader or Scoutmaster without question A Scout smiles and whistles under all difficulties A Scout is thrifty A Scout is clean in thought, word and deed.</p>	<p>FDF giver børn og unge et ståsted at møde verden fra</p> <p>Relationer: FDF er et frirum, hvor børn og unge glædes, oplever og vokser i mødet med ledere, der har noget på hjertet.</p> <p>Tro: FDF skaber plads til tro og samtale om de store spørgsmål i livet på et folkekirkeligt grundlag.</p> <p>Leg: I FDF bliver verden større, når vi gennem leg og udfordringer lærer at indgå i forpligtende fællesskaber.</p> <p>Samfundsengagement: FDF skaber ansvarlige, demokratiske og deltagende medborgere, der engagerer sig i den verden, vi lever i</p>

Værdimæssigt er der således et fælles fokus på at gøre medlemmerne til det, der kan kaldes gode medborgere, der tager ansvar for det samfund, de lever i. Den primære forskel

⁵ Hvert enkelt korps' spejderlov er listet her: <https://da.scoutwiki.org/Spejderloven>. Se kapitel 2 for et overbliksskema over de fire deltagende korps' ordlyd. De forskellige korps' spejderløfter kan læses på følgende link: <https://da.scoutwiki.org/Spejder1%C3%B8ftet>

⁶ Ordlyden er fra det engelske, kristne spejderløfte. Alt efter spejderens religion, nationalitet eller lignende findes der forskellige udgaver af løftet, hvor forskellige ord er byttet ud.

skal findes i de pædagogiske og metodiske tilgange til arbejdet med børnene og de unge, og det, som disse tilgange skal føre frem til.

Overordnet kan det siges, at FDF-arbejdet bygger på en legende og umiddelbar tilgang til livet med stort fokus på mødet mellem barnet og den voksne leder, der har noget på hjerte. Dette stammer helt tilbage fra forbundets grundlæggelse, hvor det var vigtigt, at drengene kom under indflydelse af og blev opdraget af gode kristne mænd. Legen er indgangen til det forpligtende fællesskab med alle de forskelligheder og nuancer, folk måtte bidrage med. For FDF'erne er færdigheder ikke så vigtige – det er oplevelserne til gengæld. I fællesskabet dannes den enkelte FDF'er til en deltagerende, demokratisk og engageret samfundsborger, der med udgangspunkt i den kristne tro har fået et ståsted at møde verdenen fra.

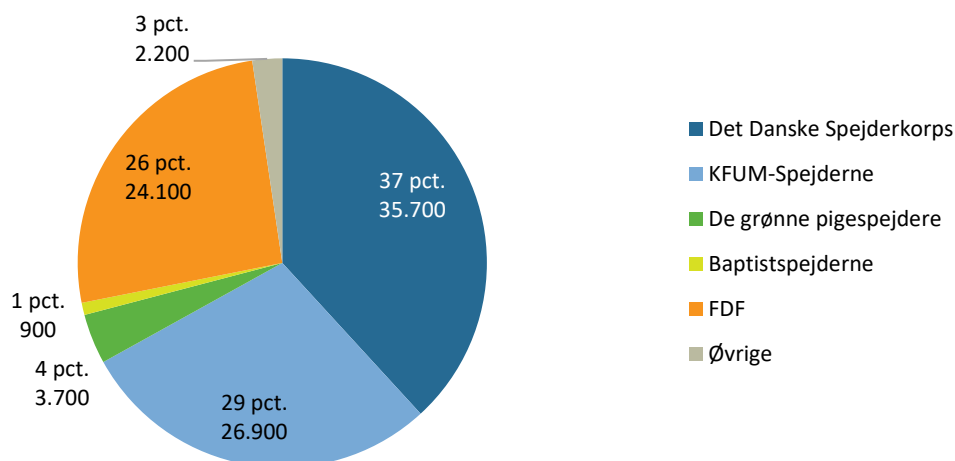
For spejderne er legen også vigtig, men for dem er legen ofte en måde at tilegne sig færdigheder på i fællesskab med andre jævnaldrende. Målet for den legende færdighedstilægnelse er, at både spejderen som person og patruljen som en enhed bliver selvstændige og handlekraftige, hvilket mottoet 'Vær Beredt' vidner om. Patruljen udgøres af seks-otte jævnaldrende og har historisk set skulle fungere som et lille 'minisamfund', hvor spejderne lærte at tage ansvar for sig selv og hinanden, at bidrage med det, de kunne, og at arbejde mod et fælles mål. Selvfølgelig kan de yngste spejdere ikke arbejde selvstændigt i patruljer, men det er lederens opgave at lede patruljen og give den gradvist mere ansvar, så den kan være mere eller mindre selvkørende, når de bliver tropspejdere (12-15 år).

Samtidig har spejderne en lang tradition for konkurrencer, dyste og turneringer, da dette anses for at være lærerige situationer, hvor patruljernes samarbejde, færdigheder og evne til at stå sammen bliver sat på prøve. FDF'erne har også forskellige dyste, men her er der mere fokus på oplevelserne og samarbejdet end konkurrenceaspektet. Som det kan læses i spejderloven, er der ligeledes stort fokus på ærlighed, venlighed og loyalitet, og spejderne stræber efter idealer som godhed og retfærdighed (Toftgård, 2021).

De uniformerede korps i Danmark i tal

På landsplan er der registreret ca. 93.500 medlemmer (Toftgård, 2021). Organisationerne har meget forskellige størrelser. Det Danske Spejderkorps er størst med ca. 35.700 medlemmer, mens nogle af de mindste korps blot har et par hundrede medlemmer.

Figur 1: Fordelingen af medlemmer på landsplan på tværs af de uniformerede korps⁷



Figuren viser antallet af medlemmerne fordelt på korpserne i 2019. Kilde: (Adventistspejderne, 2020, DUF - Dansk Ungdoms Fællesråd, 2020, Dansk Spejderkorps Sydslesvig, 2020, Danske Baptisters Spejderkorps, 2020, De grønne pigespejdere, 2020, De Gule Spejdere, 2020, FDF, 2020, KFUM-Spejderne, 2020, Missionsforbundets Spejdere, 2020)

Medlemstallene har over de sidste ti år været stigende frem mod 2017, men er siden da faldet en smule.⁸ Medlemstilbagegangen gælder alle korpserne. Det Danske Spejderkorps har fra 2017-2019 oplevet den mindste medlemstilbagegang på 1,4 pct⁹, mens de andre korps og forbund har oplevet følgende fald i antallet af medlemmer: KFUM-Spejderne (6,4 pct), De grønne pigespejdere (5,4 pct), Baptistspejderne (5,2 pct) og FDF (5,1 pct). De mindre korps under 'Øvrige' har til gengæld sammenlagt oplevet en medlemsvækst på 6,8 pct¹⁰ (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021).

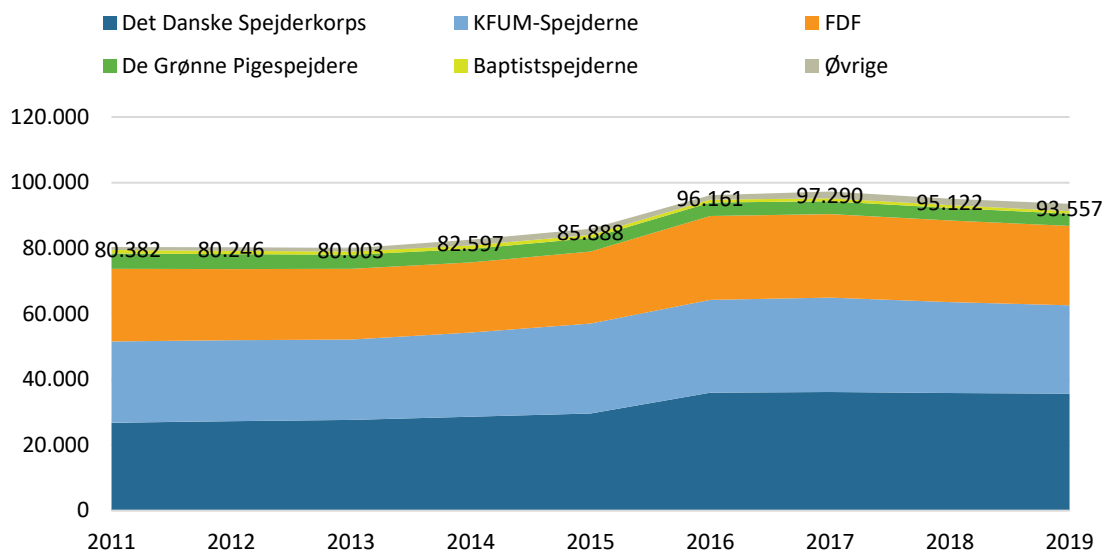
⁷ Der er ikke modtaget medlemstal fra Metodistspejderne, hvorfor de ikke indgår i figuren. Antallet af Adventistspejderne er et skøn, da organisationen er ved at implementere et nyt medlemssystem og derfor ikke kunne oplyse medlemstal.

⁸ Den store stigning i 2016 kan muligvis forklares ved en ændring i måden at gøre medlemmer op på. I den 2016 blev medlemmerne opgjort den 31. december, mens man efter 2016 også talte medlemmer med, der havde været aktive i mindst tre måneder i løbet af året.

⁹ I følge organisationerne selv viser senere tal (2021) fra både DDS og FDF en fornyet medlemsfremgang.

¹⁰ Dansk Spejderkorps Sydslesvig, De Gule Spejdere, Missionsforbundets Spejdere og Adventistspejderne.

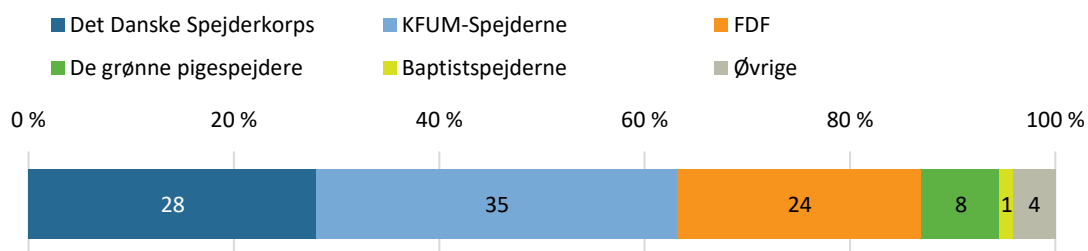
Figur 2: Medlemstallene på landsplan fordelt efter korps/forbund (antal)



Figuren viser antallet af medlemmerne fordelt på korpserne fra 2011 til 2019. Kilde: (Adventistspejderne, 2020, DUF - Dansk Ungdoms Fællesråd, 2020, Dansk Spejderkorps Sydslesvig, 2020, Danske Baptisters Spejderkorps, 2020, De grønne pigespejdere, 2020, De Gule Spejdere, 2020, FDF, 2020, KFUM-Spejderne, 2020, Missionsforbundets Spejdere, 2020)

Lokalt er de uniformerede korps organiseret som foreninger i henhold til folkeoplysningsloven. FDF'erne kalder deres foreninger for kredse, mens det ved spejderne hedder grupper. I Danmark er der registreret 1.407 grupper/kredse, hvoraf KFUM-Spejderne har den største andel med 494 grupper, hvilket svarer til omkring 35 pct. Det Danske Spejderkorps og FDF har henholdsvis 395 og 335 grupper/kredse (Toftgård, 2021).

Figur 3: Antallet af grupper/kredse fordelt efter korps (pct.)



Figuren viser andelen af grupper/kredse fordelt efter korps i pct. Det totale antal grupper/kredse er 1.407. Under 'Øvrige' er følgende grupper: 20 ved De Gule Spejdere, 18 ved Baptistspejderne, 16 ved Adventistspejderne, 13 ved Dansk Spejderkorps Sydslesvig, fem ved Metodistspejderne og fire ved Missionspejderne. Kilde: (Adventistspejderne, 2020, DUF - Dansk Ungdoms Fællesråd, 2020, Dansk Spejderkorps Sydslesvig, 2020, Danske Baptisters Spejderkorps, 2020, De grønne pigespejdere, 2020, De Gule Spejdere, 2020, FDF, 2020, KFUM-Spejderne, 2020, Missionsforbundets Spejdere, 2020)

Sammenholdes medlemstallene med gruppetalene ses det, at der i en gennemsnitlig KFUM-gruppe er 54 medlemmer, mens en gennemsnitlig DDS-gruppe og FDF-kreds har henholdsvis 90 og 72 medlemmer.¹¹

¹¹ For de mindre korps er den gennemsnitlige gruppestørrelse som følger: Danske Baptisters Spejderkorps - 50, De Gule Spejdere - 50, Dansk Spejderkorps Sydslesvig - 38, Adventistspejderne - 38, De grønne pigespejdere - 35, Missionforbundets Spejdere - 25.

DEL 1

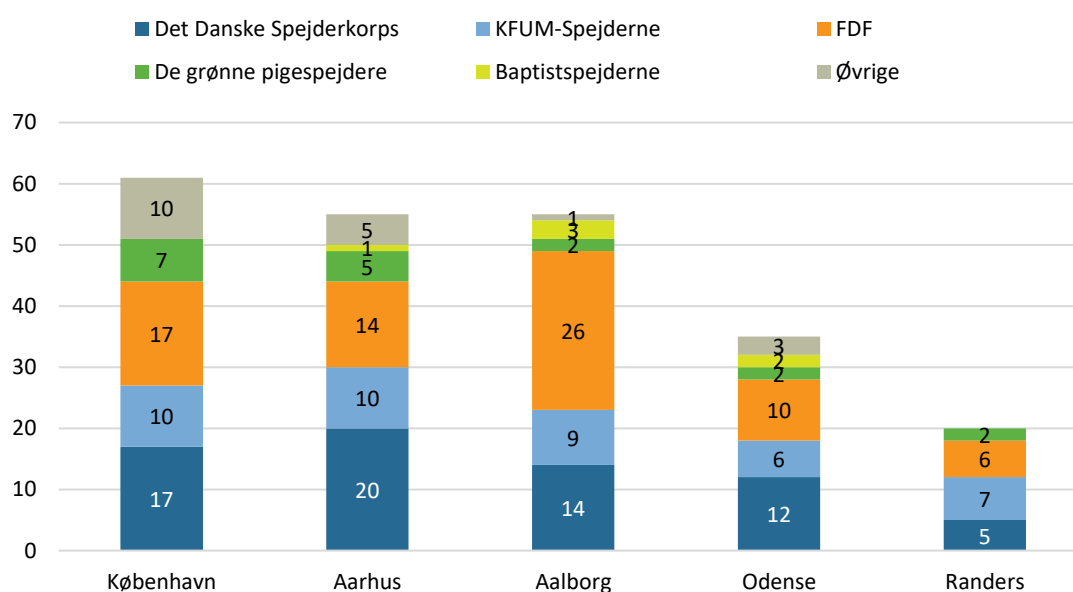
Kapitel 1: De uniformerede korps i Aalborg Kommune

I Aalborg Kommune er der 55 grupper/kredse, og i 2019 var der ifølge kommunens tal 3.678 medlemmer under 25 år. Som Danmarks fjerdestørste by målt på indbyggertal ligner Aalborg på mange måder de andre store byer i Danmark med hensyn til foreningslivet. Der er et klart flertal af idrætsforeninger i Aalborg Kommune, hvilket også gør sig gældende for København, Aarhus, Odense og Randers. Sammenlignet med de fire andre kommuner har Aalborg Kommune flest børne- og ungdomskorps per indbygger og skiller sig ud ved at have den største relative tilslutning blandt de fem kommuner (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021).

Medlemsudviklingen i Aalborg Kommune

De uniformerede korps i Aalborg Kommune adskiller sig på flere punkter fra landsgennemsnittet. Først og fremmest er næsten halvdelen af grupperne/kredsene i kommunen FDF-kredse, mens de kun udgør knap en fjerdedel på landsplan. I fire andre af Danmarks største kommuner¹² udgør FDF-kredse i gennemsnit 27 pct. af grupperne/kredsene (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen, 2021). FDF'erne er altså stærkt repræsenteret i Aalborg Kommune – både i antallet af kredse, men også i antallet af medlemmer, der overordnet set flugter med antallet af grupper og kredse (se figur 1.1).

Figur 1.1: Antal grupper/kredse opdelt efter korps i de fem kommuner (2019)



Figuren viser antallet af grupper/kredse opdelt efter korps og kommune. Under 'Øvrige' optræder også DUI – Leg og Virke samt KFUM/KFUK, da disse ses som korps af kommunerne. I Aalborg er der én DUI – Leg og Virke. Kilde: van Bedaf, Bjerrum, & Thøgersen, 2021

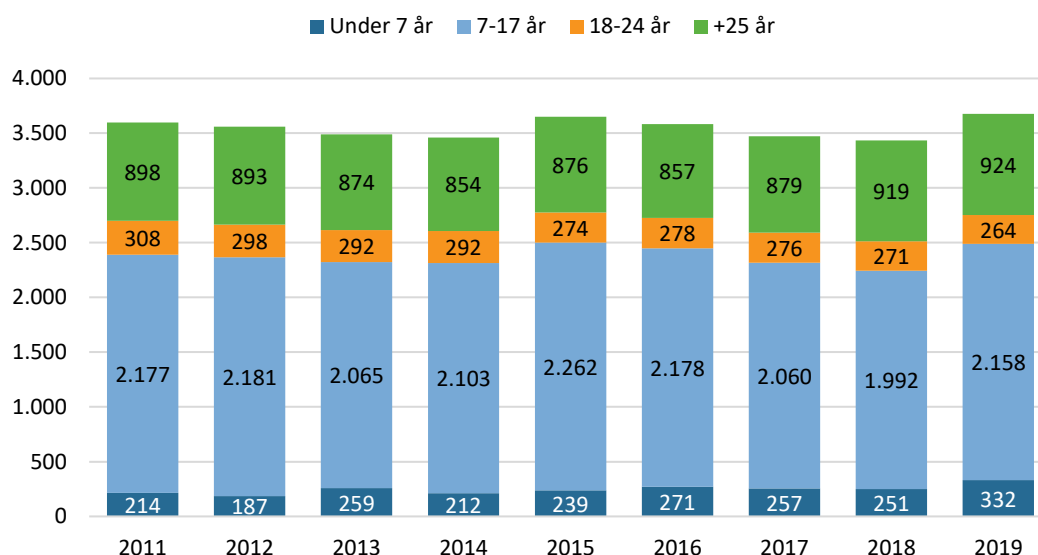
Et andet punkt, hvor Aalborg Kommune skiller sig ud fra både landsgennemsnittet og gennemsnittet i de fire andre store kommuner (mht. indbyggertal), er, at der har været et

¹² Københavns, Aarhus, Odense og Randers Kommuner.

relativt stabilt antal medlemmer mellem 2015 og 2020. Medlemstallene på landsplan og i fire af de fem kommuner voksede som nævnt mod et umiddelbart toppunkt omkring 2017¹³, men har herefter taget et dyk igen. I Aalborg var der derimod lidt flere medlemmer i 2019 end i 2017, som svarer til en stigning på knap 6 pct. (se figur 1.2).

Hvis der tages højde for kommunens generelle befolkningstilvækst fra 2015-2020, er billedet dog en kende anderledes. I 2015 og 2019 er det samlede medlemstal i korpserne stort set uændret, selvom der har været en befolkningstilvækst i kommunen på 4,5 pct. Ses der alene på de 0-17-årige, som udgør tre fjerdedele af medlemmerne i korpserne, ses samme tendens. Aldersgruppen står for 1,4 pct. af befolkningstilvæksten, mens medlemstallene for aldersgruppen er uændrede. Set i relation til den generelle befolkningstilvækst i Aalborg Kommune er tilknytningen til korpserne altså svagt nedadgående – eller hvis man ser mere optimistisk på det: Der er potentiale for vækst blandt grupperne og kredsene (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021).

Figur 1.2: Samlet medlemsudvikling i korpserne i Aalborg Kommune – fordelt på aldersgrupper



Figuren viser den samlede medlemsudvikling opdelt på aldersgrupper og år. Tallene er fra Aalborg Kommunes egne medlemsoversigter. Eftersom der optræder små forskelle for de samme år i de forskellige opgørelser, er de nyeste tal er altid prioriteret. Ift. basisår 2011 svinger medlemstallene mellem indeks 96,2 (2014) og 102,3 (2019) Kilde: Medlemsopgørelserne fra Aalborg 2011-2019

Det er værd at bemærke, at Aalborg Kommune har den højeste andel af medlemmer over 25 år (25 pct.) blandt de fem kommuner, hvor gennemsnitligt 18 pct. af medlemmerne er over 25 år (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021). Tendensen kan hænge sammen med deres forskellige pædagogiske tilgange, hvor det for FDF'erne er vigtigt, at barnet mødes af

¹³ Medlemstallets stigning mellem 2016 og 2017 kan forklares ud fra en ny måde at lave medlemsopgørelser på.

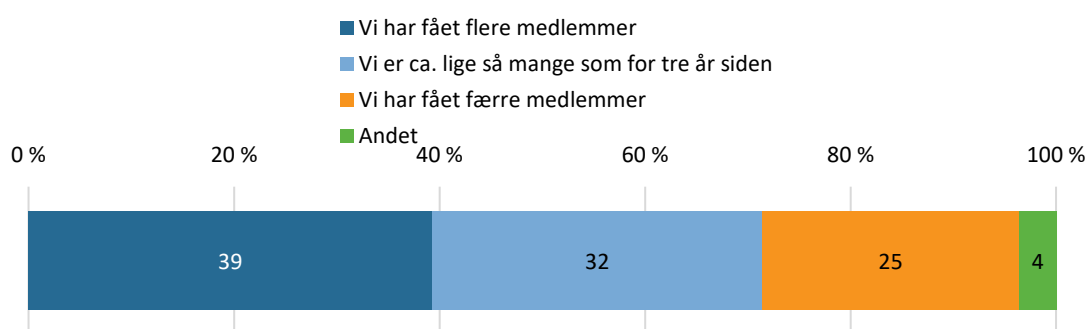
en engageret voksen, mens spejderne grundlæggende set skal lære at klare sig selv uden en voksen.

På trods af medlemstallenes udsving er den samlede procentmæssige fordeling mellem de forskellige aldersgrupper ganske stabil i Aalborg Kommune, hvilket tyder på en jævn til- og afgang mellem de forskellige aldersgrupper. Der synes dog at være en lille tendens til, at gruppen af 0-7-årige vokser, mens gruppen af 18-24-årige falder.

Store forskelle grupperne/kredsene imellem

Ser man på kommunens registrerede medlemsopgørelser for de sidste tre år, er der en samlet stigning på knap 6 pct. Den generelle udvikling dækker dog over ganske forskellige udviklinger lokalt. Det understreger kommunens oplevelse af, at der er nogle gruppe-/kredse, der har stor fremgang, mens andre går tilbage i antallet af medlemmer. Gruppe-/kredslederne har da også ganske forskellige erfaringer i forhold til medlemstilslutningen. Næsten fire ud af ti grupper/kredse har fået flere medlemmer de sidste tre år, mens hver fjerde har fået færre (se figur 1.3). En enkelt har svaret 'andet' og uddybet, at det er meget sæsonbetonet.

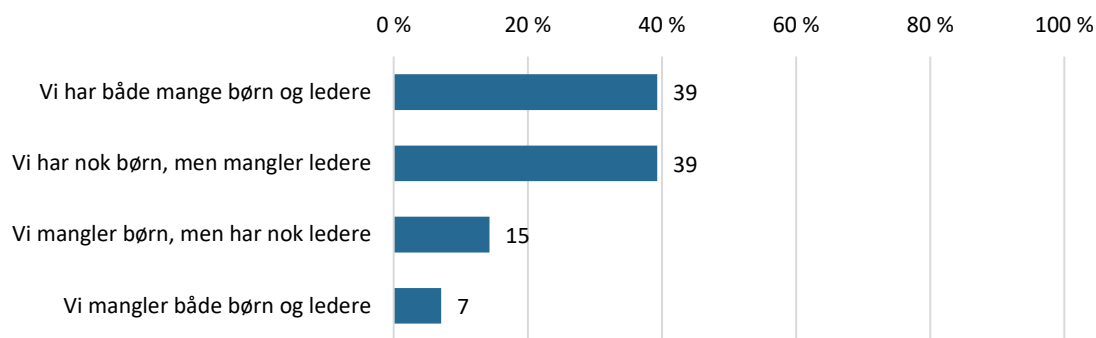
Figur 1.3: Hvordan har udviklingen af medlemmer været de sidste tre år? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes svar på spørgsmålet: "Hvordan har udvikling af medlemmer generelt været over de sidste tre år i jeres gruppe/kreds?". Lederspørgeskema, (n=28).

Ser man på sammensætningerne af grupper og kredse i forhold til antallet af medlemmer og ledere, tegner der sig også et billede af ganske forskellige udfordringer. Det er interessant, at næsten fire ud af fem gruppe-/kredsledere vurderer, at de har nok medlemmer. Kun lidt over en tredjedel vurderer samtidig, at de også har nok ledere. Besvarelserne her tyder på, at den største udfordring i grupperne/kredsene er mangel på ledere, hvilket bliver bekræftet af ledernes åbne besvarelser (se også kapitel 3).

Figur 1.4: Hvordan er sammensætningen af børn og ledere i grupperne/kredsene? (pct.)

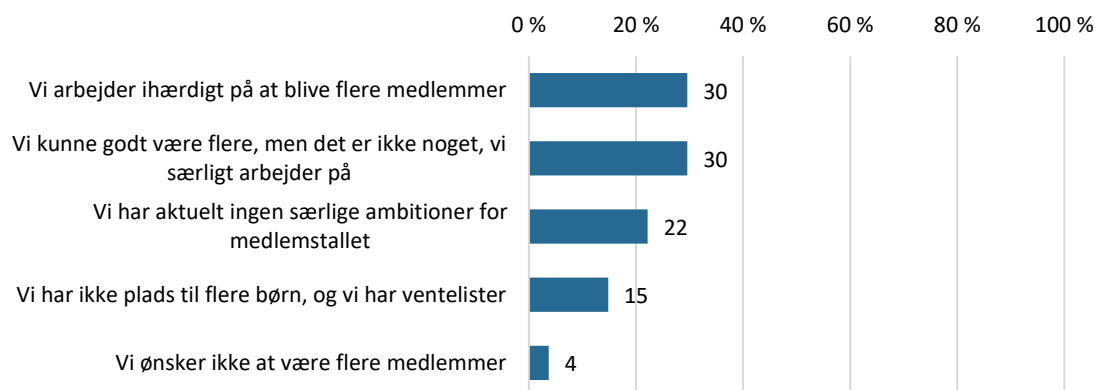


Figuren viser gruppe-/kredsledernes svar på spørgsmålet: "Hvordan er sammensætningen af børn og ledere i jeres gruppe/kreds?". Lederspørgeskema, (n=28).

Generelt har de uniformerede korps ganske stort fokus på medlemsudvikling – ikke mindst på landsplan. Mange steder er der også en generel tendens til at forvente, at foreninger gerne vil være større, og at vækst er et mål i sig selv. Vifos undersøgelse om rammer og vilkår for de uniformerede korps i fem forskellige kommuner viste dog en tendens til, at der kan være et loft for, hvor store grupperne og kredsene kan blive/ønsker at blive. Hvis en gruppe/kreds har mellem 200 og 300 medlemmer, er den meget stor, og allerede ved 150 medlemmer opfattes foreningen som en stor aktør i modsætning til idrætsforeninger, som ved samme medlemstal ville betragtes som små (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021, s. 85). Denne undersøgelse understreger, at der kan være forskellige ambitioner for, hvor stor en gruppe eller kreds optimalt skal være.

Næsten en tredjedel af gruppelederne svarer, at de arbejder direkte på at få flere medlemmer. Lige så mange grupper svarer, at de har plads til flere børn og unge, men at de ikke har fokus på rekruttering. Omvendt har enkelte grupper en så stor tilslutning af børn og unge, at de har måttet indføre ventelister (se figur 1.5).

Figur 1.5: Hvilke ambitioner har grupperne/kredsene med deres medlemstal? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes svar på spørgsmålet: "Hvad er ambitionerne for medlemstallet i din gruppe/kreds?". Lederspørgeskema, (n=28)

Svarene tyder på, at det ikke er gruppens/kredsens størrelse, der har betydning for, om der er fokus på rekruttering. De åbne besvarelser viser, at der kan være flere årsager til, om grupper og kredse arbejder specifikt på at få flere medlemmer. Som en gruppeleder skriver, så gør de fysiske rammer, at de pt. "reelt ikke kan være flere. Lykkes vi med vores tilbygning, vil antallet klart stige". Det er dog især mangel på ledere, der ofte sætter en stopper for at arbejde aktivt for at øge medlemstallet, som en anden gruppeleder forklarer:

"Vi er begyndt at skrue ned for vores agitation, da vi har svært ved at finde lederkræfter nok."

Åbent svar i lederspørgeskema

For nogle er det at øge medlemstallet dog ikke et mål i sig selv. De fremhæver, at der derimod kan ligge en værdi i at være en mindre gruppe:

"Vi har plads til lidt flere, men ikke ønsker om at blive en stor gruppe."

Åbent svar i lederspørgeskema

Eller som en anden leder fortæller:

"Vi har det rigtig godt med at være en lille gruppe, hvor alle kender alle – også på tværs af årgangene. Det må gerne føles som en familie."

Åbent svar i lederspørgeskema

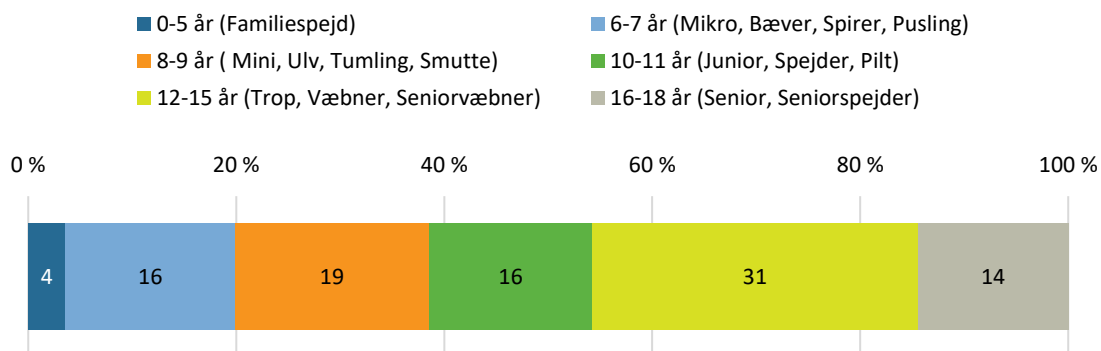
De aktive i de uniformerede korps i Aalborg Kommune

Dette afsnit zoomer ind på de aktive i spejdergrupperne og FDF-kredsene i Aalborg Kommune med udgangspunkt i spørgeskemaundersøgelsernes besvarelser. Som beskrevet i metoden sætter undersøgelsen fokus på foreningslivet set fra både spejderne/FDF'erne (almene medlemmer fra 0-18 år), deres forældre, lederne og bestyrelsesmedlemmernes perspektiv. De forskellige gruppers syn på spejder-/FDF-livet vil blive beskrevet under de tematiserede kapitler. Dette afsnit giver en samlet introduktion til de fire gruppers profiler, og hvordan de blev aktive i et af de uniformerede korps.

Spejderne og FDF'erne

Det gennemsnitlige medlem i undersøgelsen er 12 år og har været spejder eller FDF'er i tre år. De fordeler sig jævnt over de forskellige aldersklasser, hvilket er forskelligt fra det generelle medlemsbillede, hvor der er flest medlemmer mellem 7 og 11 år (se for eksempel SPEJDERNE 2018). Den atypiske aldersfordelingen i undersøgelsen kan skyldes, at det typisk vil være de lidt ældre spejdere/FDF'er, der er i stand til at besvare spørgeskemaerne selv.

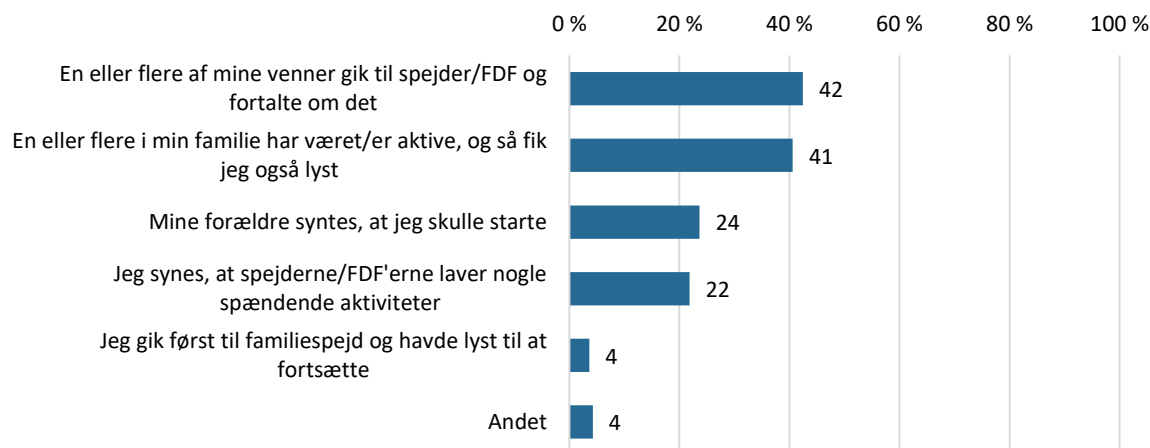
Figur 1.6: Aldersfordelingen blandt medlemmer i undersøgelsen (pct.)



Figuren viser aldersfordelingen af respondenterne, der er medlemmer af de uniformerede ungdomsforeninger. Medlemsspørgeskema, (n=166).

Langt de fleste medlemmer starter som helt unge. I fire ud af fem tilfælde har det enten været kammeraternes eller familiens engagement i de uniformerede korps, der har haft betydning for respondentens valg om at begynde. Det er kun omkring hvert femte medlem, der har angivet aktiviteterne som en af de afgørende årsager til at begynde.

Figur 1.7: Erfaringer fra venner og familie er den hyppigste begrundelse for at starte (pct.)

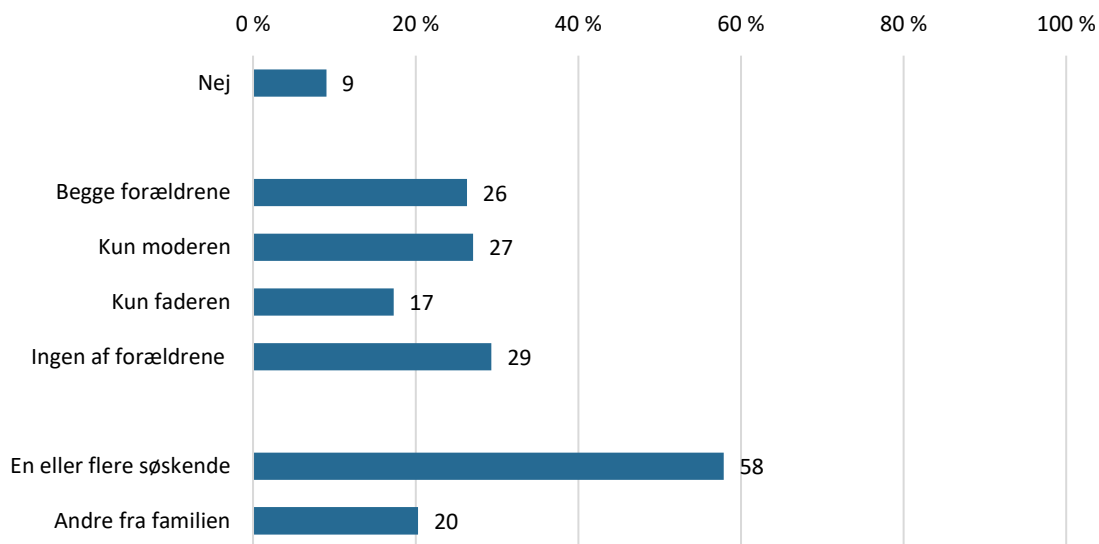


Figuren viser fordelingen af svar til spørgsmålet: "Hvad fik dig til at begynde til spejder/FDF?" Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Medlemsspørgeskema, (n=165).

Familien og familiens spejder-/FDF-erfaring spiller en helt central rolle for de medlemmer, der begynder i grupperne og kredsene. Figur 1.8 viser, at kun 9 pct. af medlemmerne svarer, at der ikke er andre i deres familie, der er eller har været spejdere/FDF'ere. Kun lidt under en tredjedel (29 pct.) af de deltagende spejdere og FDF'ere har forældre, der ikke selv har været eller er aktive, mens over halvdelen (58 pct.) har en eller flere søskende, der er eller har været spejder eller FDF'er.

Der er næsten ingen af respondenterne, der svarer, at de er startet gennem familiespejd. I den forbindelse skal det understreges, at der ikke er overblik over, hvor mange grupper/kredse der giver mulighed for familiespejd. Resultatet kan derfor ikke sige noget om familiespejds generelle potentiale som rekrutteringsvej.

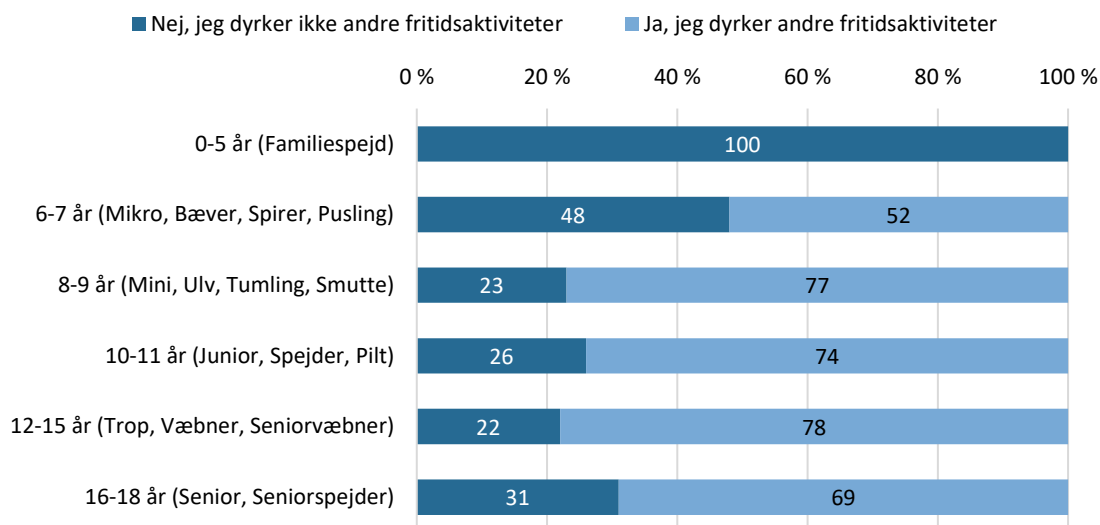
Figur 1.8: Er der andre i din familie, der er/har været spejdere/FDF'ere? (pct.)



Figuren viser svarfordelingen på spørgsmålet: "Er der andre i din familie, der er/har været spejdere/FDF'ere?" Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Medlemsspørgeskema, (n=133).

Selvom langt de fleste børn og unge, der går til spejder eller FDF, også dyrker andre fritidsaktiviteter, svarer næsten 31 pct. af medlemmerne, at de ikke går til andet (se figur 1.9). Ifølge undersøgelsen Danskernes motions- og sportsvaner fra 2016 var det kun 7 pct. af de 7-15-årige spejdere og FDF'ere, der ikke dyrker andre fritidsaktiviteter (Pilgaard og Rask, 2016). Denne undersøgelse viser således en markant forskel.

Figur 1.9: Med undtagelse af de yngste dyrker de fleste medlemmer andre fritidsaktiviteter (pct.)

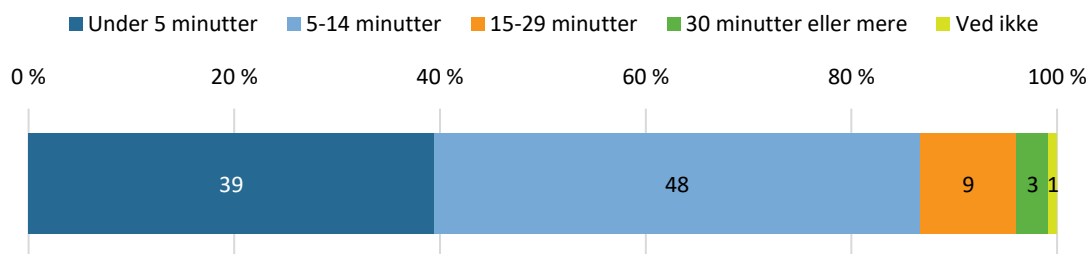


Figuren viser svarfordelingen på spørgsmålet: "Dyrker du andre fritidsaktiviteter?" fordelt på aldersgrupper. Medlemsspørgeskema, (n=127).

Der er ikke entydige svar på, hvorfor der er den store forskel mellem de to undersøgelser. En mulig forklaring kan være undersøgelsesens spørgemetode. I motionsvaneundersøgelsen skal de afkrydse alle de aktiviteter, de har dyrket i løbet af året, mens denne undersøgelse er et øjebliksbillede, der er taget samtidig med, at mange aktiviteter har været nedlukket pga. coronasituationen. En anden forklaring kan være undersøgelsesens forskellige fokus. Respondenter besvarer oftere spørgeskemaer med emner, som de har interesse for og er engagerede i.

At gå til spejder/FDF er også geografisk knyttet tæt til hjemmet. Figur 1.10 viser, at det for mange af medlemmerne er en nær aktivitet, idet 87 pct. af spejderne og FDF'erne har under et kvarters transporttid til stedet.

Figur 1.10: 87 pct. af medlemmerne har under et kvarters transporttid til spejder/FDF (pct.)



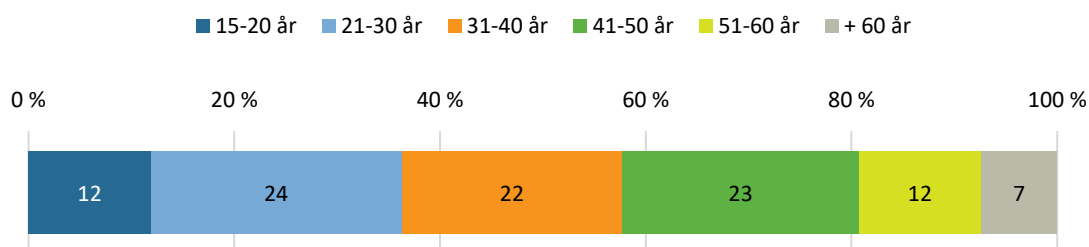
Figuren viser svarfordelingen på spørgsmålet: "Hvor lang tid skal du gå/cykle/køre for at komme til spejder/FDF?". Medlemsspørgeskema, (n=127).

Lederne

Den gennemsnitlige leder i undersøgelsen er 38 år, har været leder i 8,5 år og har som barn været aktiv i samme korps eller forbund, som lederen nu er aktiv i. Blandt de 193 lederbesvarelser er lidt over halvdelen ledere i FDF, mens den anden del er leder i enten Det Danske Spejderkorps (34 pct.), KFUM-Spejderne (12 pct.) eller De grønne pigespejdere (0,5 pct.). Undersøgelsens deltagende ledere repræsenterer alle aldersgrupper/klasser, lige fra familiespejd til seniorspejd.

Der er stor aldersspredning blandt lederne, hvor de yngste er 15-årige hjælpeledere, mens de ældste er sidst i 60'erne og 70'erne og har været aktive i op mod 50 år. Blandt de deltagende ledere er der en jævn aldersspredning, hvilket reflekterer, at spejder/FDF nok er en fritidsaktivitet, der er henvendt til de unge, men hvor alderen ikke er en hindring for lederne.

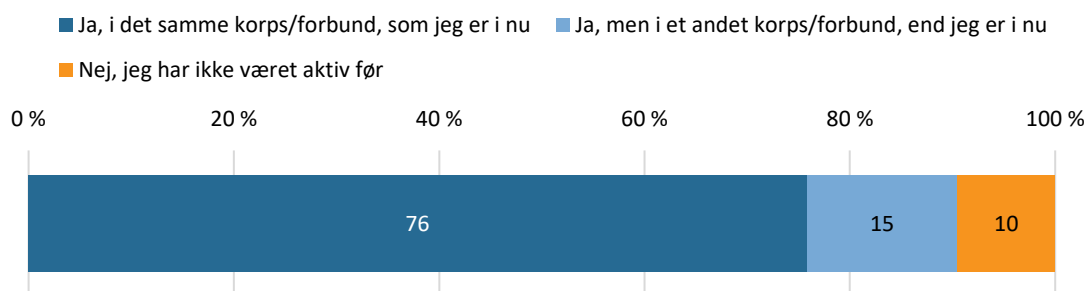
Figur 1.11: Aldersfordeling blandt lederne (pct.)



Figuren viser den procentuelle aldersfordeling blandt lederne i undersøgelsen. Lederspørgeskema, (n=135).

Undersøgelsen viser et langvarigt engagement blandt de deltagende ledere. Tre ud af fire har som børn været aktive i det samme korps eller forbund, som de nu også er ledere i. Kun hver tiende leder har ikke haft en 'opvækst' i et af de uniformerede korps.

Figur 1.12: 90 pct. af lederne har været aktive spejdere/FDF'ere som børn (pct.)

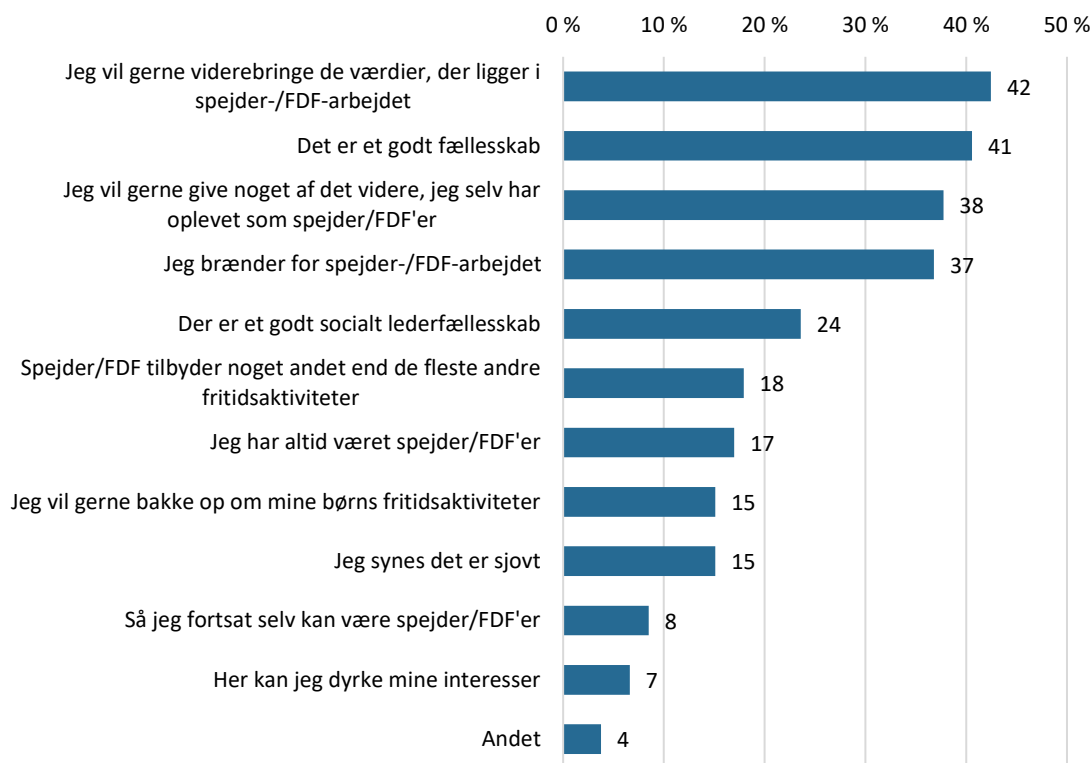


Figuren viser ledernes svarer på spørgsmålet: "Har du været spejder eller FDF'er som barn?". Lederspørgeskema, (n=190).

De tre største årsager til at være leder er at kunne videregive værdierne, at være en del af et godt fællesskab og at kunne give noget af det videre, som lederne selv oplevede som børn og unge (figur 1.13). De tre mindst betydende årsager er, at de synes, det er sjovt, at de fortsat ønsker at være spejder/FDF'ere, og at det er deres interesse. Forskellen mellem top og

bund viser en spændende tendens, nemlig at værdierne og fællesskabet betyder markant mere end den enkeltes mulighed for at dyrke egne interesser.

Figur 1.13: Ledernes motivation for at blive ledere (pct.)



Figuren viser svarerne på spørgsmålet: "Hvorfor blev du leder?" Respondenterne har haft mulighed for at vælge op til tre svarmuligheder, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Lederspørgeskema, (n=99).

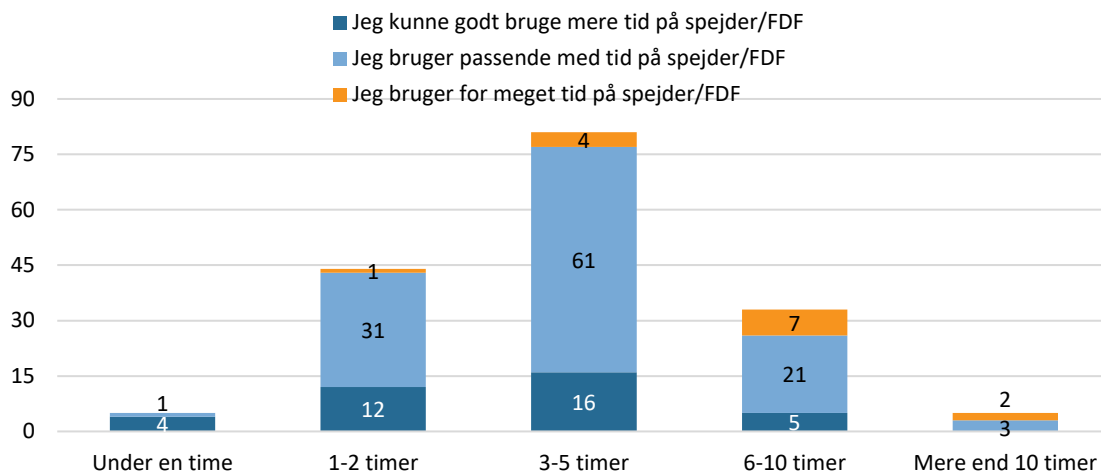
Dette mønster ser ud til at være anderledes end i det øvrige fritidsliv. I en undersøgelse af fritidslivet i Aarhus Kommune svarer 63 pct. af trænere, instruktører og holdledere, at det var deres interesse i aktiviteten, der gjorde dem frivillige (Rask, Nygaard og Bjerrum, 2021¹⁴).

Den store forskel på, hvad der motiverer ledere, peger på noget af det særlige ved de værdibårne aktiviteter i forhold til andre typer af fritidsaktiviteter. Resultaterne peger på, at der kan være noget andet på spil i de uniformerede korps end i de mere aktivitetsbårne fritidsaktiviteter.

¹⁴ Tallet er beregnet ud fra data fra undersøgelsen, men fremgår ikke af rapporten.

Den gennemsnitlige leder bruger lidt over fire timer om ugen på ledergerningen, og ca. hver femte leder (22 pct.) bruger mere end seks timer om ugen. Det har ikke en betydning for tidsforbruget, om lederen er gruppe-/kredsleder eller 'normal' leder. Hjelpelederne bruger mindst tid på ledergerningen. Cirka halvdelen af lederne (48 pct.) bruger mellem tre-fem timer om ugen på ledergerningen. Blandt denne gruppe er det ca. hver femte leder (16 ud af 81), der mener, at vedkommende godt kunne bruge mere tid. Langt de fleste ledere oplever dog, at de bruger passende med tid på deres lederarbejde.

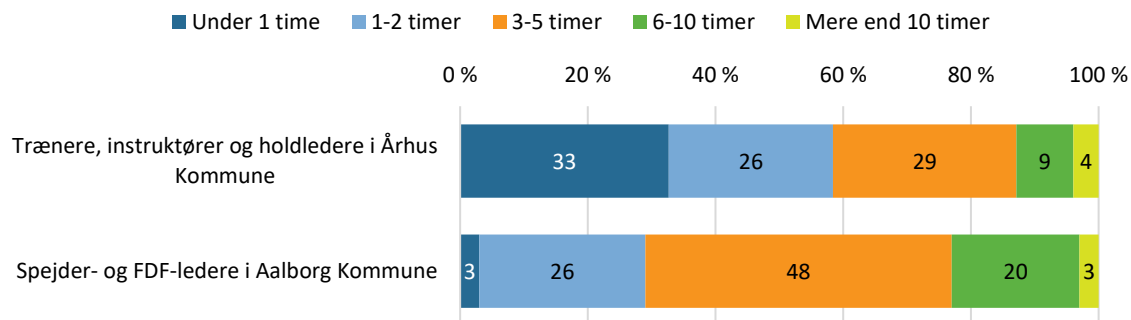
Figur 1.14: Flest ledere bruger mellem 3-5 timer om ugen på spejder-/FDF-arbejde (antal)



Figuren viser svarerne på spørgsmålet: "Hvor meget tid bruger du samlet set om ugen på spejder/FDF? (i gennemsnit)" samt spørgsmålet "Hvilket af følgende udsagn passer bedst på dig?". Lederspørgeskema, (n=168).

Sammenlignes ledernes tidsforbrug med tidsforbruget for de faste og delvist faste, ikke-lønnede trænere, instruktører og holdledere i foreningsundersøgelsen fra Aarhus, tegner der sig en spændende tendens. Det ser ud til, at spejder- og FDF-lederne i Aalborg bruger markant mere tid på ledergerningen end de tilsvarende frivillige i sports-, idræts- og hobbyforeningerne i Aarhus Kommune.

Figur 1.15: Størst tidsforbrug blandt spejder- og FDF-ledere sammenlignet med andre typer frivillige (pct.)



Figuren viser svarerne på spørgsmålet: "Hvor meget tid bruger du samlet set om ugen på spejder/FDF?". Lederspørgeskema, (n=168) og "Hvor meget tid bruger du gennemsnitligt på dit frivillige eller lønnede arbejde i din forening om måneden?". Svarene er kun fra de ulønnede, faste og delvist faste trænere, instruktører og holdledere, der ikke er spejdere/FDF'ere i Aarhus Kommune. Tallene fra Aarhus Kommune er omregnet fra at være opgjort på månedsbasis til ugebasis, (n=171) Kilde: Rask, Nygaard og Bjerrum 2021.

Årsagen til det store timeforbrug blandt lederne kan skyldes, at næsten hver syvende (14 pct.) er leder for flere aldersenheder, og at mange er aktive i andre dele af gruppens/kredsens liv.

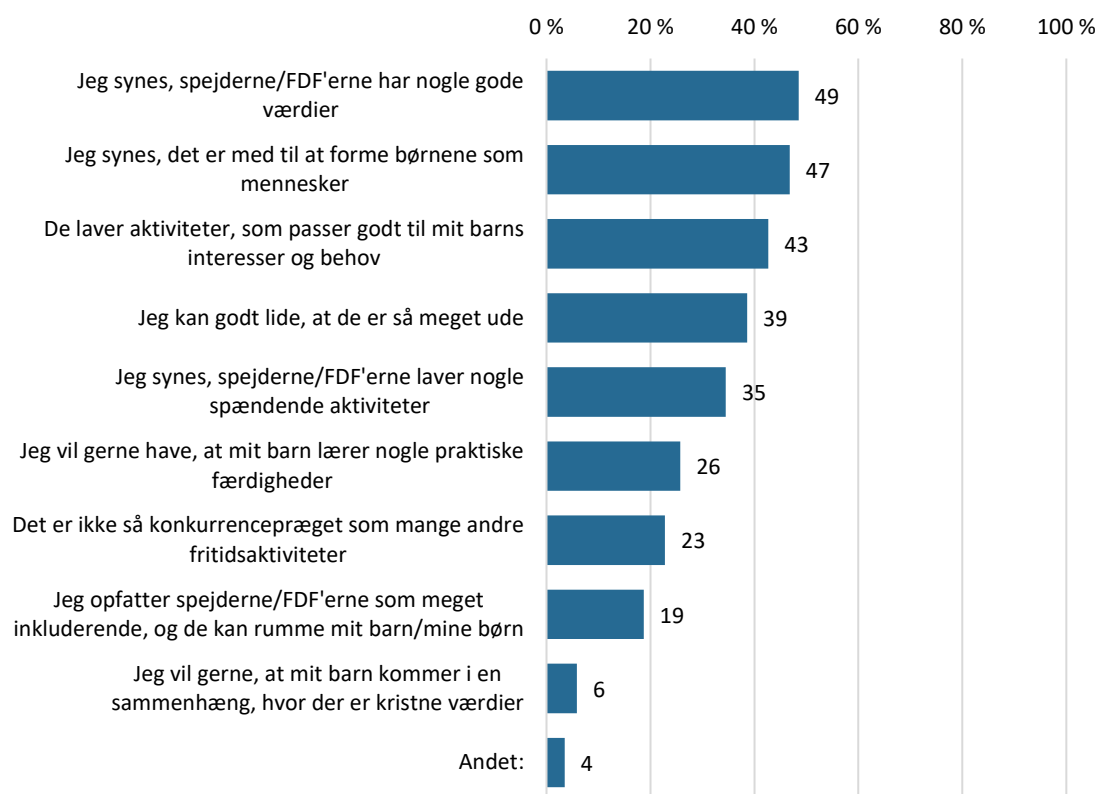
Lederne har dog også tid til at være aktive og frivillige andre steder end i de uniformerede korps. Omkring en tredjedel (32 pct.) af lederne er frivillige i andre sammenhænge. Dette er de især inden for idrætsområdet (idrætsforeninger, sportsklubber, idrætshaller og anlæg) samt uddannelses- og undervisningsområdet (skolebestyrelser, aftenskoler, højskoler, foredragsforeninger, etc.).

Forældre

Undersøgelsens gennemsnitlige forælder er 42 år, hvor den yngste er 29 år og den ældste 50 år.

Halvdelen af de deltagende forældre tilkendegiver, at de selv har været aktive i et af de uniformerede korps som børn/unge. Forældrenes tidligere engagement har dog ingen betydning for, hvorvidt de har foreslået deres børn at starte, eller om børnene selv har fået idéen. Halvdelen af forældrene svarer, at de foreslog deres børn at starte til spejder/FDF. For de forældre, som har foreslået det til børnene, viser det sig, at det ikke er de konkrete aktiviteter som friluftsliv og færdigheder, der er det vigtigste – det vigtige for disse forældre er de mere overordnede elementer som f.eks. de gode værdier, at det er med til at forme børnene som mennesker, og at aktiviteterne passer godt til barnets behov. Forældrenes egen erfaring som spejder/FDF'er ser ikke ud til at være afgørende for, hvilket korps børnene starter i. 63 pct. af de forældre, der selv har været aktive som børn/unge, svarer, at de har været aktive i et andet korps eller forbund end det, deres barn er medlem af.

Figur 1.16: Værdierne er vigtige, når forældrene foreslår deres børn at gå til spejder/FDF (pct.)



Figuren viser svarerne på spørgsmålet: "Hvad var de vigtigste grunde til, at du synes, at dit barn/dine børn skulle gå til spejder/FDF?" Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvorfor andelen ikke summer 100 pct. Forældrespørgeskema, (n=171).

Selv siger kun en fjerdedel af medlemmerne, at det var deres forældre, der syntes, at de skulle starte. Det kan skyldes, at forældrene får sådanne 'forslag' pakket ind på en måde, hvor det er vennerne, aktiviteterne og historierne, der virker tiltrækkende på medlemmerne, men det kan også skyldes en bias i forhold til, hvilke medlemmer der selv vælger at besvare et spørgeskema.

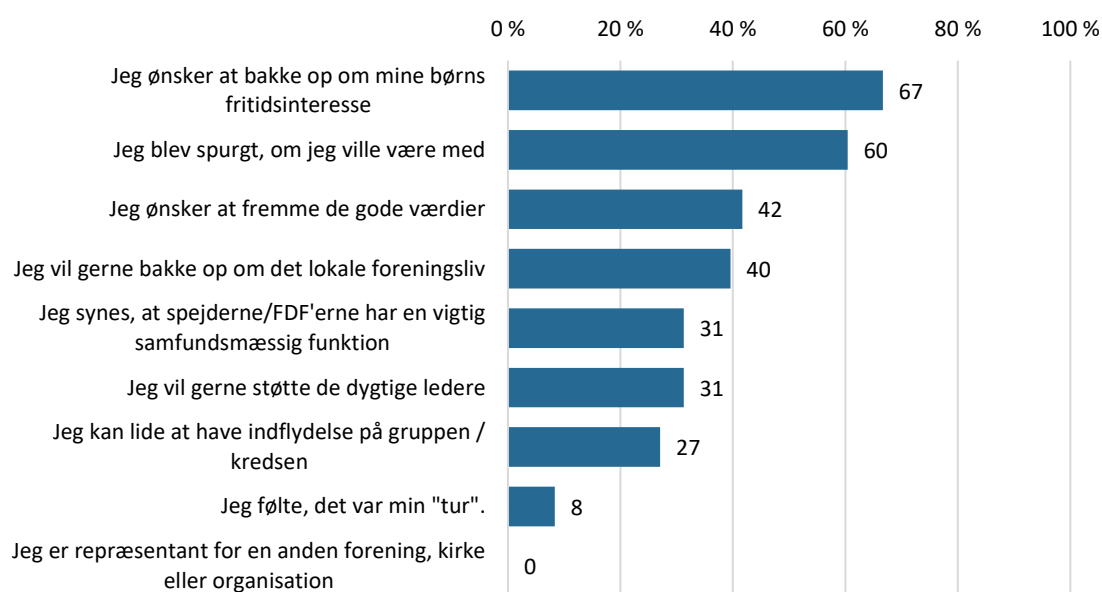
Forældrene i undersøgelsen skiller sig ikke ud fra landsgennemsnittet i forhold til deres frivillige engagement. Ifølge Frivillighedsundersøgelsen (Espersen, Fridberg, Andreasen & Brændgaard, 2020) var 40 pct. af de 30-49-årige danskere i frivillige på den ene eller anden måde i 2020. For forældrene i denne undersøgelse (29-50 år) er dette tal 44 pct. Der kan være forskellige grunde til den lidt højere procentsats. Dels har Region Nordjylland landets højeste andel af frivillige generelt. Dels har en meget stor andel (79 pct.) af forældrene i undersøgelsen en mellemlang eller lang videregående uddannelse, og i disse grupper er andelen af frivillige på landsplan henholdsvis 41 pct. og 48 pct. Forældrene i denne undersøgelse har i stor udstrækning samme frivillighedsprofil som de ledere, der er mest aktive på idræts- og uddannelsesområdet, og det er også på disse områder, hvor forældrene primært er involveret i frivilligt arbejde (hhv. 43 pct. og 40 pct.).

Bestyrelsesmedlemmer

Det gennemsnitlige bestyrelsesmedlem, der har deltaget i denne undersøgelse, er 53 år, men det spænder aldersmæssigt lige fra de helt unge 18-årige og op til medlemmer sidst i 70'erne. Halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne har været aktive i deres rolle i fem år eller mindre (18 pct. i mindre end to år), mens den anden halvdel har været bestyrelsesmedlem i seks år eller mere. Knap 40 pct. af bestyrelsesmedlemmerne har mere end ti års erfaring, så der er stor erfaring blandt undersøgelsens deltagere.

De to største be væggrunde for at sidde i bestyrelsen er et ønske om at bakke op om børnenes fritidsaktiviteter, samt det at de er blevet spurgt direkte, om de ville være med. Blandt bestyrelsesmedlemmerne er lidt over to tredjedele (69 pct.) aktive eller tidligere aktive spejdere og FDF'ere. De bestyrelsesmedlemmer, som selv har været aktive som børn, angiver også spejdernes/FDF'ernes værdier, som noget de ønsker at fremme og bakke op om, hvilket ikke er gældende for den tredjedel af bestyrelsesmedlemmerne, der ikke selv har været aktive spejdere og FDF'ere.

Figur 1.17: Motivation for at blive bestyrelsesmedlem i en gruppe eller et korps (pct.)



Figuren viser svarene på spørgsmålet: "Hvorfor blev du medlem af bestyrelsen". Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Bestyrelsesmedlemsspørgeskema, (n=48).

Bestyrelsesmedlemmerne er ikke kun frivillige i de uniformerede korps. 41 pct. af de deltagende bestyrelsesmedlemmer sidder også i andre bestyrelser, og 52 pct. er frivillige i andre sammenhænge, især på idræts- og kulturområdet. 27 pct. er både bestyrelsesaktive samt frivillige i andre sammenhænge. 34 pct. er udelukkende aktive i bestyrelserne ved spejder og FDF.

Kapitel 2: Aktiviteter og pædagogisk praksis

Som kapitel 1 viser, står aktiviteterne ikke nødvendigvis i forgrunden som det vigtigste, når medlemmerne melder sig til spejder eller FDF. Set udefra er det at gå til spejder eller FDF dog for mange forbundet med helt bestemte aktiviteter: Bål, snobrød, pionerarbejde (reb og rafter), samt ikke mindst friluftsliv og lejrliv. Og de klassiske spejder-/FDF-aktiviteter fylder da også godt i programmet hos de fleste grupper og kredse. Dykker man ned i besvarelserne, viser der sig imidlertid en stor variation af aktiviteter.

Dette kapitel belyser de konkrete aktiviteter ved det ugentlige møde, undersøger lederens og medlemmernes syn på aktiviteter samt ser på samspillet mellem de pædagogiske grundprincipper, den konkrete planlægning af møderne og det at være leder i et spænd mellem de fælles værdier og den daglige praksis.

I forbindelse med undersøgelsen blev lederne bedt om kort at beskrive deres seneste møde. Det resulterede i mere end 100 kvalitative beskrivelser. Disse beskrivelser viser en enorm variation af aktiviteter. Det lille uddrag af lederens egne beskrivelser af mødeaktiviteter nedenfor giver et glimt af denne mangfoldighed, som den kan se ud i december måned, hvor lederne besvarede spørgeskemaerne.

Eksempler på lederens egne beskrivelser af deres seneste møde fra de åbne svarkategorierne i spørgeskemaerne:

- Vi arbejdede med 'Nørd-mærket'. 20 fremmødte spejder-børn. Fem ledere fordelt på fem stationer. Børnene roterede mellem stationerne. Indhold sammensat på baggrund af materiale fra hovedorganisation.
- Sne-møde. Vi lavede snemænd af balsam/kartoffelpulver, og det var rigtigt sjovt. Vi forsøgte at lege med mel i sokker, men det var for avanceret for de små. Så vi skulle nok have brugt mere tid på snemændene – for det var et hit.
- Sidste møde lavede vi mælkekartoner, hvor børnene skulle tegne og prikke stjernebilleder ud. I bunden placeres et lys og lyset kom ud gennem hullerne. Formålet var at være kreative med børnene samtidig med, at de lærte om stjernebilleder.
- Førstehjælpsmøde. Vi startede op med en sang, og de fik forklaret, hvordan mødet skulle foregå. Så blev de delt ind i to grupper, så der var plads til spørgsmål under læring. De andre havde fri-leg imens. Til sidst afsluttede vi med snak om det, de havde på hjerte, og så afsluttede vi med fadervor og sang.
- Jule-sæsonafslutning. Konkurrencer i gaveindpakning, lave længste guirlande på tid og peber-nødscurling med afsluttende hygge med æbleskiver til sidst.
- Videnskabsmøde med udefra kommende 'underviser'. Det foregik i telt med borde, som lignede et klasselokale, for at lave forskellige aktiviteter. Det gik generelt godt, men der var meget støj i teltet, da underlaget var grus.
- Vi lavede vores egen kælkebane med presenninger, vand, brun sæbe og affaldssække. Og spejderne elskede det.
- Temamøde om sjov med ild. Inspiration til vores seniorer som næste år selv skal ud og være lederassistenter.

- En dag i livet som blind. Gå rundt med bind for øjnene i små grupper og løse poster: Giv en mannequin det rigtige tøj på. Læs tekst med hænderne. Rist en skumfidus over bål. Kram et træ. Afslutning med sang og fadervor omkring bålet.
- Vi havde Coronavenlig juleafslutning med julefilm og hygge. Undervejs var der plads til at bevæge kroppen udenfor med en leder.
- Snapchat fangeleg med nabokredsen i Aalborg midtby. Start ved Gammeltorv med intro til aktiviteten. Vi sluttede af på biblioteket med kage og noget at drikke.
- Lave juledekorationer. Lys, gran osv. Meget populært med pyntekugler mm. Gik overordnet fint, stort engagement fra børnene. Mange nåede to dekorationer.
- Stormester-møde (baseret på TV-programmet). Børnene blev stillet opgaver, der skulle løses på kreative måder. Børnene havde det sjovt med aktiviteterne, men de fangede ikke linket til tv-programmet, da mange ikke havde set det. Møderne afsluttes altid med fadervor og en 'farvel'-sang.
- Vi tegnede bivuakker, som de kunne tænke sig at bygge, og så byggede de dem, så de havde øvelse til vinterbivy. Så legede vi og sagde farvel.
- Bålmøde. Børnene skulle i hold selv tænde et bål uden brug af tændstikker, lighter eller avis. De havde på forrige møde forberedt forskellige remedier, arbejdet med økse, dolk og øvet sig i at bruge tændstål. Denne gang gjorde vi lidt mere klar, og så skulle det stå sin prøve. Det var en stor succes – alle fik tændt bål og var ret stolte over at være lykkedes med det.

Denne bredde af aktiviteter viser meget godt, hvor alsidigt spejder- og FDF-arbejdet er. Sammenligner man med de fleste andre fritidsaktiviteter, der hovedsageligt er orienteret omkring én type aktivitet, er det da også tydeligt, at der er tale om et rum med nærmest uendeligt mange muligheder. Det er næsten kun fantasien og lysten, der sætter grænser for, hvad det er muligt at lægge ind i et møde.

For at give et mere kvalitativt indblik i gruppens liv og praksis starter kapitlet med en 'idealtypisk' beskrivelse af en aften i en spejder-/FDF-forening, hvor der er flere aldersgrupper i gang i løbet af en aften.

Det ugentlige møde

Et helt centralt element i spejder-/FDF-arbejdet er det ugentlige møde i gruppen/kredsen. For mange, ikke mindst de yngre medlemmer, er det disse møder, der definerer, hvad det vil sige at gå til spejder/FDF.

Dette afsnit giver en beskrivelse af et 'typisk' møde, baseret på nogle af de karakteristiske kendetegn ved møderne, sådan som de har udspillet sig i forbindelse med feltobservationerne og på de mere end hundrede lederbeskrivelser af deres seneste møde. Eftersom det er en fælles beskrivelse på tværs af de forskellige korps, vil der selvsagt være enkeltelementer, som ikke går igen hos alle. På samme måde vil der også være en række forskelle mellem grupper og kredse indenfor det enkelte korps, ligesom der vil være forskelle alt efter hvilken aldersgruppe, der er tale om. Følgende beskrivelse er således en idealtypisk fortælling, der ser bort fra alle sådanne særhensyn, og blander elementer på kryds og tværs af forskellene.

Fælles opstart

Det er torsdag aften. Klokkeren nærmer sig 18.00. Det begynder så småt at vrimle med børn på græsplænen uden for huset. Der er børn og unge i alle aldre. Fra 6 til 18 år. Her i gruppen har alle årgange møde på samme tid, så alle er her sammen.

Nogle af lederne står på trappen foran huset og snakker. Nogle af spejderne har været på tur med spejdere fra andre grupper i weekenden, og deres leder fortæller lidt om, hvordan det er gået. Der har dog været problemer i weekenden. Den patrulje, der var med, endte kun som nr. 42 ud af 65. "Vi blev snydt!", indvender lederen. "De kom til at give dem nogle senior-opgaver, selvom de kun er tropsspejdere. Det var en skandale!", udbryder han, mens de andre ledere griner.

Ved indgangen til grunden står et bord med sprit, så børnene kan spritte af – det er coronatid... Der er dog ikke nogen ledere, der står ved bordet og siger, hvad børnene skal. Græsplænen foran huset er også delt op med 'minebånd', så børnene i de forskellige enheder ikke blandes sammen. De må højst være 25 i hver 'afspærring' pga. corona-reglerne.

De fleste af børnene har deres uniformer på. Flere af især de mindste har også bæltter og kasketter i matchende farver og med korps-logoer på. Et par nye børn har endnu ikke fået en uniform.

Da klokken runder 18.00 stiller alle børn og ledere sig op foran flagstangen og synger, mens flaget går til tops. Inden de enkelte møder går i gang, fortæller gruppelederen, at de jo snart skal på en fælles weekendtur til deres hytte, og at de skal huske at få en invitation med hjem til deres forældre.

De mindste

De mindste børn på 6-9 år skal på løb i dag. Først indledes mødet med en sang. En af lederne finder en guitar frem, og mens børnene står i en rundkreds om lederen, synger de en sang med en masse fagter. "Jeg kører i min lille bil...", skråler børnene så højt, de kan. Efter hvert vers råber de "hurtigere, hurtigere", og lederen sætter tempoet op, til de ikke længere kan synge ordene.

Efter sangen er de klar til løbet. Børnene skal dog først inddeles i hold. Lederen lader selv børnene lave holdene og hjælper så dem på vej, der har brug for hjælp til at finde et hold.

Det er et naturløb, de skal på. På græsmarken tæt på huset. En af lederne har hængt en masse sedler op med dyrespor, tal og bogstaver. De skal finde de dyr, der passer til de forskellige spor.

"Det er en konkurrence, så det gælder om at blive først færdige", siger lederen. To piger, der har løbet rundt til alle posterne til de er helt røde i hovederne, kommer først i mål til stor jubel. Vinderpræmien er et 'OGGY'-råb, som alle børnene råber i vilden sky. Efter naturløbet leger de alle omvendt-gemme i det levende hegn omkring græsmarken. Til sidst samler lederne alle børnene i en rundkreds.

Den ene leder fortæller dem om, hvad de skal lave næste gang: "Vi skal have gemmelegs-aften. Vi skal finde på verdens bedste gemmeleg, så I skal alle sammen til næste gang tænke på, hvordan man kan lave verdens bedste gemmeleg. Så udvælger vi de bedste, og så kan vi lege dem på weekendturen". "Hvornår skal vi lave noget med økser?", spørger en af drengene. "Jeg har nemlig fået en økse i fødselsdagsgave af min farfar".

En del af forældrene står allerede i udkanten af plænen og venter på, at mødet er færdigt. En af lederne beder børnene om at folde hænderne, og sammen siger de Fadervor. Nogle af de mindste kigger lidt rundt på de andre for at finde ordene. Inden mødet slutter helt, synger de en aftensang.

De 9-10-årige

De lidt større på 9-10 år skal lave bålmad. Mødet indledes med, at de stiller op i patruljer, melder klar og hilser på lederne. Herefter får de en kort introduktion til aftenens møde. Hver patrulje fordeles ved et bålfad, får ingredienser og opskrift. "Hvem vil gerne lave hvad?", spørger en af lederne. De diskuterer lidt indbyrdes, alle vil lave bål, men efterhånden får de fordelt sig på forskellige opgaver. To drenge går over for at finde noget brænde, mens de sidste fire giver sig til at snitte grønsager.

Lidt efter kommer drengene tilbage med brændet. "Nu vil vi tænde bål", siger de. "Det er os, der har hentet brændet". "Det sagde vi også, at vi ville", indvender to af pigerne. "Men først skal brændet jo kløves, og I skal jo også have noget småt at tænde op med", siger lederen. "Det må de gøre så", siger drengene. Efter lidt mundhuggeri får de hentet en økse og får kløvet brændet. "Må vi bruge stearin-bomber?", råber de over til en af lederne. Efterhånden får de ordnet alle ingredienserne og tændt bålet og får begyndt på retten. De har svært ved at forstå opskriften, så de snakker lidt om, hvad de skal. "Det hele skal bare i gryden, og så skal pastaen koges i tomatsovsen", fortæller lederen. "Det er ret smart, så skal man kun bruge én gryde, og så er der ikke så meget opvask". "Det gør ikke noget", siger et af børnene til de andre. "Min mor kommer alligevel bagefter og vasker op sammen med nogle andre forældre".

Pastaretten er efterhånden ved at være færdig, og det samme er mødet. Børnene kan lige nå at spise maden, inden de skal holde en kort afslutning. Lederen samler børnene i enheden i en cirkel. De snakker kort om, hvad de har lavet i dag, og lederen spørger, om maden smagte godt. De slutter med en kort sang om at være spejder, som de altid afslutter med, inden lederen siger tak for i aften, og børnene forsvinder ud i aftenmørket.

De 11-12-årige

De 11-12-årige skal bygge 'hjørnekikkerter'. Lederen har lavet en lille tegning af, hvordan den skal se ud og målene på de stykker krydsfiner, der skal saves ud og bruges. "I kan se det hele her", fortæller han og sender børnene ud i deres to patruljer. Børnene står længe og kigger på tegningen, der ikke er særligt tydelig. "Det er værre end en IKEA-manual", griner den største af pigerne. "Jeg forstår overhovedet ikke, hvad man skal". Lederen gentager sin korte remse om, at de skal save stykkerne ud og sætte dem sammen som på tegningen, så de to prismer kan sidde indeni. "Jeg fat-ter det stadig ikke", sukker pigen.

Enheden er delt op i to patruljer med fem-seks børn i hver. De laver alting i patruljerne. Så er der ingen palaver om, hvem der skal være hvor. Sådan har det bare altid været, det er en del af spejdermetoden.

Langsomt går de to patruljer i gang.

De skal lære at bygge kikkerterne, fordi de skal bruge dem, når hele gruppen skal på fælles weekendlejr. Til den tid skal de kunne vise de små, hvordan man bygger dem. Så på mødet i dag skal de øve sig.

I de to patruljer er de så småt kommet i gang. De har forsøgt at måle op og er nu gået i gang med at save ud. Hver patrulje har en sav, så mens én saver, ligger de andre lidt rundt omkring i græsset og venter – de fleste med deres mobil i hånden. Indimellem diskuterer de lidt, om det er rigtigt. "Stykker skal være 2x20 cm", siger en af pigerne og kigger på tegningen. "Det er fandme ikke nemt at save så små stykker med sådan en stor, sløv sav", udbryder en af drengene og kaster den i jorden.

Imens børnene bygger kikkerter, går lederen ind i huset og begynder at ordne nogle praktiske ting samme med nogle af lederne fra de andre enheder. Så er der også lige tid til at få en kop kaffe og

en snak sammen. De skal snart i gang med at sælge lodsedler, så de kan tjene lidt ekstra penge til gruppen. "Det var bedre i gamle dage med telefonbøger", udbryder gruppelederen. "Det var der sgu penge i, men det var også besværligt arbejde. Så er det trods alt nemmere at få ungerne til at sælge lidt lodsedler til bedsteforældrene over mobilepay", griner han. "I dag slipper vi jo helt for at gå rundt og stemme dørklokker...".

Udenfor bliver børnene færdige med kikkerterne en halv times tid, før mødet er slut. De fleste af dem sætter sig i en gruppe på trappen foran huset og snakker. De taler om, hvordan det var at være på weekendtur med hele gruppen sidste år, og et par af de store børn fortæller, at de snart skal på patruljelederkursus.

Inde i huset sidder lederne fortsat og fortæller anekdoter fra spejderlivet i 'gamle dage'. Da klokken nærmer sig 20.00, stikker et par af tropsspejderne hovedet ind: "Tak for i dag!". "Farvel, vi ses!", råber lederen. "Nå, det var vist også det for i dag", siger han ud i luften og begynder at pakke sine ting sammen.

De store

De 13-14 årige skal bygge med reb og rafter. En af lederne indleder med at give nogle korte instruktioner: "I skal lave et 10-minutters tårn, og den patrulje, der først får alle op at stå i tårnet, har vundet is!". Børnene siver langsomt ud i to patruljer. I den ene patrulje er der to piger og to drenge. De står lidt og snakker. De to drenge ved ikke rigtigt, hvad et ti-minutters tårn er, men den ene af pigerne har været med til at bygge et på et patruljelederkursus. Hun går i gang med at fortælle de andre om det og får sat gang i, at de får hentet rafter: "Vi skal bygge et tårn på ti minutter, som vi alle kan stå oppe i. Vi skal bruge tre lange rafter, som skal stå op, og så tre kortere, der skal bindes på tværs".

De to store piger går i gang med at lægge rafter op, finde reb og gøre klar. Det virker dog ikke til, at det med de 10 minutter betyder det helt store. De to drenge står mest ved siden af og kigger og snakker lidt. "Jeg ved ikke så meget om det med reb og rafter", siger drengen, der mest virker til at tulle lidt rundt og lave sjov. Efter lidt tid får de de tre rafter bundet sammen og gør klar til at rejse dem. De to piger får kaldt på drengene, så de kan hjælpe til. "Hvordan kommer vi op og stå på det der?", spørger den ene dreng og kigger lidt skeptisk på de noget vakkelvorne rafter. "Nej nej", siger en af de store. "Vi skal jo binde de korte rafter på tværs, som vi kan stå på, så bliver det også mere stabilt". Hun forsøger at forklare de andre om de besnøringer, de skal bruge, men bliver selv lidt i tvivl. Den anden pige bryder ind og fortæller, at det skal være krydsbesnøringer. "I skal også binde nogle af dem på", siger hun. Drengen forsøger lidt, men uden det store held, og de to piger tager over. "Du er også bedre til at lave god stemning", siger de og griner.

Efter cirka 30 minutter kommer lederen tilbage. "Var det ikke et 10-minutters tårn, vi aftalte?", griner han. Den ene patrulje har lige fået de tre lange rafter op og stå, mens den anden er mislykket i to forsøg. "Da jeg var spejder, skulle man kunne bygge et på ti minutter", griner han videre. "Var reb og rafter overhovedet opfundet, da du var barn?", spørger et af børnene, og alle de andre griner.

En halv time senere er den første patrulje færdig og står i deres tårn ca. 1 min. før den anden patrulje. De kalder på lederen: "Du skylder os is nu!". "Fordi I har bygget et 10-minutters tårn på en time?", griner han. "Nej, men vi blev først færdige!". Lederen går ind i huset og kommer ud med en stor papkasse fyldt med is. "Så er der is til alle!", råber han fra trappen. "Men det var da os, der vandt", siger en af spejderne. "Ja, men jeg har en masse is i fryseren, der skal spises", siger lederen og deler is ud. "Øv, så havde vi jo ikke behøvet at skynde os", siger en dreng. "Skyndte I jer?", spørger lederen. "Det opdagede jeg slet ikke".

De ældste

De største på 15-18 år skal lave 'lejrball'. De skal bruge det, når de snart skal med resten af gruppen på weekendturen. De skal lave lejrballunderholdning i to grupper og præsentere det for hinanden. En ung, kvindelig leder står for at introducere opgaven. Hun løber rundt blandt børnene: "1-2-1-2-1-2-1-2", siger hun, mens hun klapper dem på hovedet. "Så, nu deler I jer først lige op i de to grupper". Hun elsker selv skuespil, sketch og lejrball, så hun er fyr og flamme: "I skal bare give den gas", siger hun. "Det er ikke spor pinligt at lave sketches". Nogle af de unge er vildt gode til at øve og finde udklædning og har tydeligvis prøvet det mange gange før på ture og lejre, mens andre mest af alt ligner nogle, der er dumpet ned fra en fremmed planet. De mere erfarne prøver at få alle med, og den unge leder, der indledte mødet, iler frem og tilbage mellem grupperne for at holde energien oppe og hjælpe dem med, hvad de skal lave.

Et par af de andre ledere står lidt i baggrunden. "Det der med sketches og drama er ikke lige mig", hvisker den ene. "Ja, sæt mig til alt andet end skuespil", griner den anden. Efter at have sikret sig, at de to grupper er kommet i gang, sætter de sig over for at planlægge weekendturen til hytten. "Der er jo også nogle, der skal tage sig af det praktiske og organisatoriske", bekræfter de hinanden.

Børnene bliver alle ret hurtigt enige om, hvilke sketches der bare skal være med: 'Din bagskærm rasler', 'Har I majs?' og 'Tjener, der er en flue i min suppe'. "Er det ikke lidt for traditionelt?", spørger en af drengene. "Nej da", svarer en af de store piger. "Det er jo også vigtigt, at de små børn på lejren lærer dem". "Jo, men måske kunne vi også finde på nogle nye? Altså nogle vi selv finder på", spørger en anden. "Ok, men så kan I gøre det", lyder svaret. De snakker også lidt om, hvilke sange de skal synge til lejrballen. Om det skal være nogle, de små kender i forvejen, eller om de skal lære nogle nye. Og om der skal være konkurrencer.

Da de to grupper er færdige med planlægningen, skal de vise det for hinanden. I mellemtiden er det dog blevet mørkt, så 'scenen' må oplyses af en lille stavlygte og nogle ophængte flagermuselygter. De har tydeligvis alle styr på, hvordan de skal lave de tre klassiske sketches, mens der er mere usikkerhed med dem, de selv havde fundet på. Flere gange må de stoppe op, fordi de ikke altid kan huske, hvad der skulle ske, eller hvem der skulle gøre hvad, og så bryder det hele sammen i et grin.

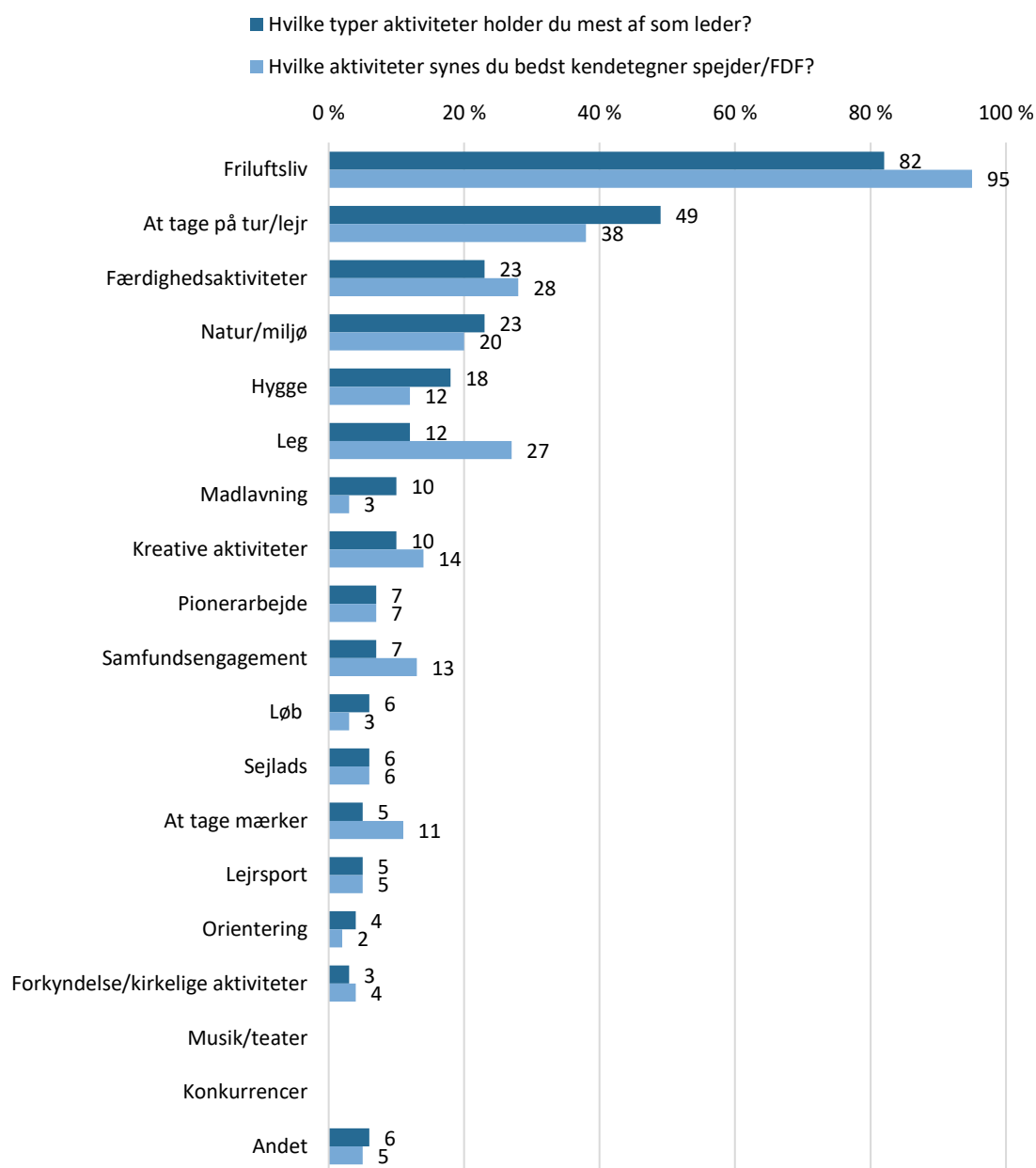
Aktiviteter

Beskrivelsen ovenfor giver en fornemmelse af de mange forskellige aktiviteter og typer af aktiviteter, der kan foregå rundt om i grupperne og kredsene. Dette afsnit dykker ned i lederens og medlemmernes syn på og oplevelse af aktiviteterne.

Ledernes syn på aktiviteterne

Lederne blev bedt om at vurdere, hvilke aktiviteter de synes kendetegner spejder/FDF bedst, og samtidig krydse af, hvilke typer aktiviteter de selv bedst kan lide. Figur 2.1 sammenholder de to besvarelser. Selvom det er lederne selv, der har givet ovenstående eksempler på mødeaktiviteter, og dermed selv har vist, hvor stor kreativitet og fantasi der udvises i planlægningen af mødeaktiviteterne, er det slående i hvor høj grad, de mener, at det er friluftslivet, der bedst kendetegner arbejdet. Næsten samtlige ledere i undersøgelsen mener, at det er en af de tre mest karakteristiske spejder-/FDF-aktiviteter. Figur 2.1 viser, at det dernæst er ture/lejre og færdighedsaktiviteter, som lederne oplever bedst kendetegner deres arbejde.

Figur 2.1: 95 pct. af lederne mener, at friluftsliv kendetegner spejder/FDF bedst (pct.)



Figuren viser svarfordelingen blandt spejder-/FDF-ledere på spørgsmålene: "Hvilke typer aktiviteter holder du mest af som leder?" og "Hvilke typer aktiviteter synes du bedst kendetegner spejder/FDF?" Det har været muligt at sætte op til tre kryds for hvert spørgsmål, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Lederspørgeskema, (n=99).

For mange ledere er det således et væsentligt element, ja måske ligefrem en værdi i sig selv, at spejder- og FDF-arbejdet foregår udenfor, som en leder fortæller i forbindelse med feltobservationerne:

"Vi er næsten altid ude, med mindre det virkelig pisser ned."

Citat fra leder, feltarbejde

Der kan være flere grunde til den stærke vægtning af friluftslivet. Udelivsaktiviteter har oplevet en opblomstring og stigende popularitet samtidig med, at mange vurderer, at det er et af de områder, der mangler som et naturligt element i børns liv i dag. Friluftsliv og udelivet bliver dermed et område, hvor korpsene kan markere en afgørende forskel fra både de fleste andre typer fritidsaktiviteter, skolen og den generelle opfattelse af et moderne børneliv, der ofte er præget af indeaktiviteter og skærme.

Et andet aktivitetsområde, der springer i øjnene – men af den helt modsatte årsag – er samfundsengagement. Selvom alle de uniformerede korps – på korpsniveau – tydeligt udpeger netop samfundsengagementet som en særlig del af spejder- og FDF-arbejdet (ligesom alle korps har forskellige samfundsengagerende projekter), er det kun lidt over 10 pct. af lederne, der mener, at det er kendetegnende for arbejdet, og kun 5 pct. af lederne regner samfundsengagerende aktiviteter blandt de aktiviteter, de holder mest af. I forbindelse med feltobservationerne er det samfundsengagerende arbejde heller ikke noget, der fylder noget særligt i aktiviteterne. Dog introducerer en leder som afslutningen på et møde børnene for 'Spejderhjælpen', hvor børnene i dette tilfælde skulle samle penge ind til et projekt for børn med handicap i Ghana ved at gøre ting, som de kan tjene penge ved, så som at tømme vaskemaskinen eller slå græsset.

Et område, som er centralt hos flere af korpsene – ikke mindst hos FDF'erne – er leg. Her er det imidlertid interessant, at nok finder omkring 25 pct. af lederne, at leg kendetegner spejder og FDF, men kun 10 pct. har leg blandt de aktiviteter, de holder mest af. Dette betyder dog ikke, at der ikke er masser af leg, men det er ikke den aktivitet, lederne lægger størst vægt på.

Det er også interessant, hvor relativt lavt traditionelle spejderaktiviteter som pionerarbejde, løb, madlavning og lejrspport scorer på lister over aktiviteter – både i forhold til, hvad lederne mener kendetegner spejder- og FDF-arbejdet, og hvad de selv holder mest af. Det kan dog skyldes, at færdigheder i forhold til disse aktiviteter i dag ikke ses som mål i sig selv, men at de derimod i højere grad ses en del af arbejdet med friluftslivsture og lejre. Desuden vil nogle ledere måske også finde den mere traditionelle forståelse af disse aktiviteter en smule 'gammeldags', mens friluftslivet kan ses som en mere moderne ramme om selvsamme aktiviteter.

Det er dog også værd at nævne, at de medvirkede ledere kun måtte sætte kryds ud for tre aktiviteter, hvorfor de måske har haft en tendens til at vælge det, der rummer flere elementer.

Forskelle i aktiviteter

Selvom der er mange aktiviteter og mødeformer, som er ens på tværs af de uniformerede korps, er der dog også en række forskelle. Resultaterne viser, at nogle af de aktiviteter, der rent faktisk indbyrdes adskiller de forskellige uniformerede korps, ikke i undersøgelsen får særlig stor opbakning, når det kommer til, hvad lederne mener bedst kendetegner spejder- og FDF-arbejdet. Det samme gælder, når det kommer til, hvilke aktiviteter de selv synes bedst om.

Et område, hvor der kan være en forskel, er i forhold til konkurrencer. Således fortæller en spejderleder om, hvilken betydning konkurrencer har. Ikke bare direkte i forhold til konkurrenceaktiviteter, men også i forhold til, hvordan nogle tilrettelægger deres almindelige spejderarbejde, så det peger frem mod konkurrencerne.

”Vi går meget op i lejrspport, og når vi er på ture med f.eks. divisionen, vinder vi de fleste ting. Vi er nok lidt traditionelle, når det kommer til spejderting. Vi arbejder meget med børnenes færdigheder og på at forberede os, og de skal lære at gøre tingene selv, så de kan tingene, når de skal deltage i arrangementer med konkurrencer. Der er næsten altid konkurrencer, når vi er afsted på ture eller lejr. For os er det en vigtig del af det at lave spejderarbejde.”

Citat fra leder, feltarbejde

Hos FDF'erne er der ikke helt den samme fokus på konkurrencer og lejrspport. Her er konkurrence-lignende aktiviteter i højere grad udtryk for en form for leg. Godt nok findes der også hos FDF'erne forskellige regionale og nationale konkurrencer, som ikke mindst de større børn og unge voksne kan deltage i (som det landsdækkende 'Væbnersmesterskabet'), men det er ikke på samme måde en del af selvfortællingen som hos spejderne. Det er særligt Det Danske Spejderkorps, der med konceptet 'Adventurespejd' har sat spejdermetoden i spil i et konkurrencepræget format. Adventurespejd blander elementerne fra adventurerace med spejderfærdigheder, fantasirammer og friluftsliv. Dette sker oftest i form af weekendlange konkurrencer forskellige steder i landet, hvor spejderne vandrer, løber, cykler og/eller padler fra post til post, løser opgaver og samler point sammen. Omkring 14 af disse landsdækkende konkurrencer indgår i en samlet Adventurespejd Liga, hvor patruljernes placeringer på de enkelte races giver dem point til den samlede stilling i Ligaen.

Netop fordi konkurrencerne både er et historisk og pædagogisk element hos spejderne, er det overraskende, at 0 pct. af lederne peger på, at konkurrencer er blandt de aktiviteter, der bedst kendetegner spejderarbejdet. Godt nok peger 5 pct. på lejrspport og 3 pct. på løb, som til en vis grad kan dække over forskellige typer af konkurrencer – særligt i forbindelse med lejre, ture og turneringer, men det er stadig relativt få. Forklaringen kan være, at det ikke er konkurrenceelementet, der er centralt, og at flere ledere oplever, at de uniformerede korps i forhold til andre fritidsaktiviteter er meget lidt konkurrenceorienterede.

Alle de deltagende korps har haft en tradition for at have orkestre eller marchbands, ligesom de hver især har deres egen sangbog. Man kunne derfor forvente, at musikken også ville spille en særlig rolle, men ingen af lederne peger på, at musik (og teater) er blandt de aktiviteter, der bedst kendetegner FDF/spejderarbejdet.

Et sidste aktivitetsområde, der adskiller de forskellige uniformerede korps, er forkyndelsen (og i bredere forstand den kirkelige tilknytning). Fire ud af fem af de korps, der deltager i undersøgelsen, har et kristent grundlag. I de fire korps er det ganske normalt i mange kredse og grupper at afslutte et møde med en kort bøn og en sang med et forkyndende indhold, ligesom mange har andagter på lejre. Der er forskel på, hvor meget det fylder i de enkelte grupper og kredse. På korps-niveau er der dog ingen tvivl om, at det er et centralt element i selvforståelsen og grundfortællingen, og det har da også her ofte en ganske central

placering på kurser og lejre. Alligevel er det kun 4 pct. af lederne, der tilkendegiver, at forkyndelse og kirkelige aktiviteter bedst kendetegner arbejdet.

Svarerne peger således på, at korpserne i stort omfang har en fælles opfattelse af, hvad der er de mest kendetegnende aktiviteter, ligesom lederne langt hen ad vejen holder af de samme ting. Hvad dette skyldes, er svært at afgøre på baggrund af undersøgelsen. Det kan, rent metodisk, skyldes spørgsmålets formulering eller det faktum, at det kun er muligt for lederne at pege på tre aktivitetstyper. Det kan ligeledes skyldes, at der i spørgsmålet netop er fokus på aktiviteter, og at forskellene mere skal findes i værdierne og traditionerne.

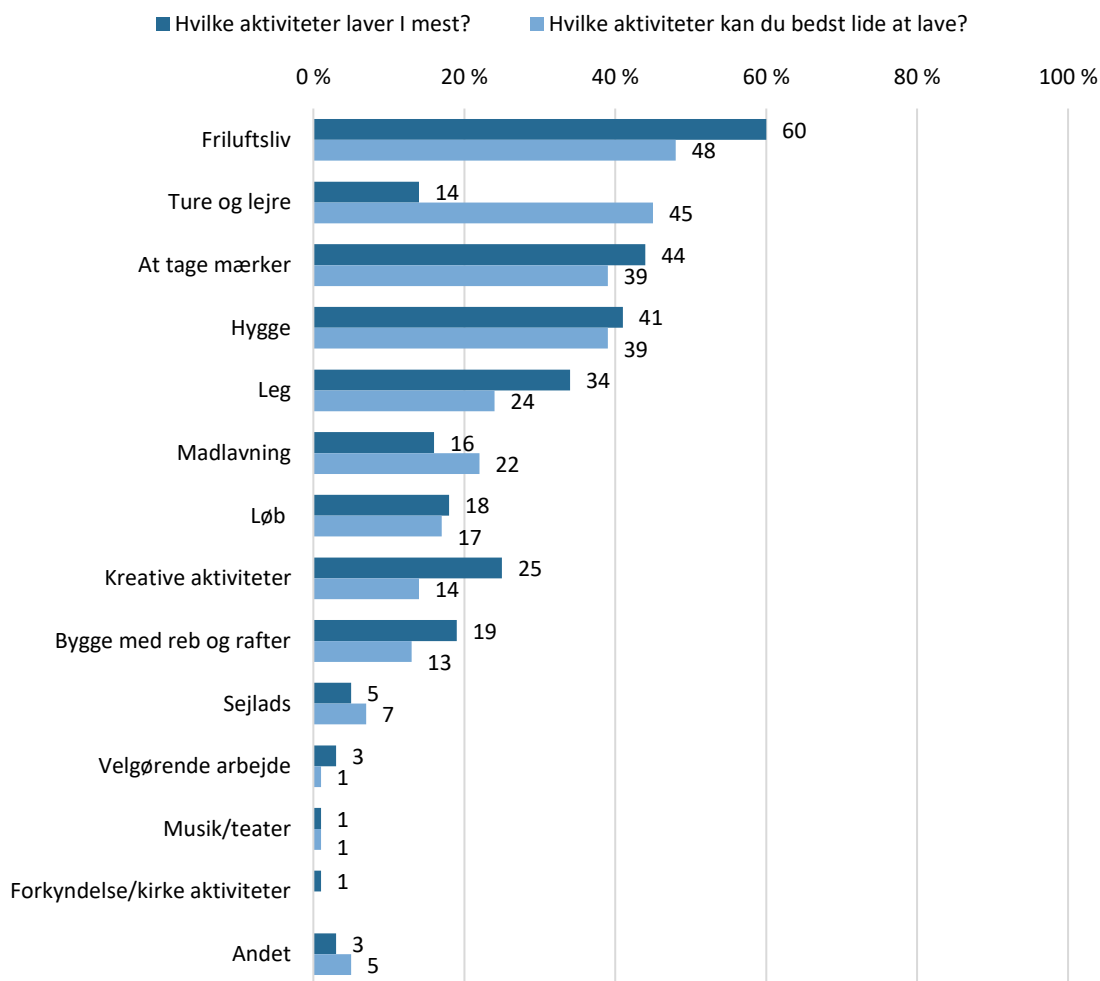
Medlemmernes oplevelse af aktiviteterne

Medlemmerne er som lederne blevet bedt om at vælge, hvilke aktiviteter de bedst kan lide at lave. I stedet for at spørge dem om, hvad der bedst kendetegner spejder-/FDF-aktiviteter, er de blevet spurgt om, hvilke aktiviteter de laver mest (se figur 2.2). Det er selvfølgelig ikke det samme som at spørge om, hvad der bedst kendetegner arbejdet, men det er alligevel interessant at sammenholde ledernes og medlemmernes svar.

På spørgsmålet om, hvilke aktiviteter de laver mest til spejder/FDF, svarer 60 pct. af medlemmerne, at friluftsliv hører til de aktiviteter, de oftest laver. Ser man så på, hvad medlemmerne bedst kan lide, svarer kun 48 pct. friluftsliv. Det er en markant forskel fra de 90 pct. af lederne, der svarer, at friluftsliv bedst kendetegner spejder/FDF, og de ca. 80 pct af lederne, der har friluftsliv blandt de aktiviteter, de bedst kan lide.

Omvendt springer det i øjnene, hvor markant stærkere både det at tage mærker og det at hygge står hos medlemmerne. Disse to aktiviteter står måske umiddelbart i kontrast til hinanden, men det skyldes formodentlig, at det særligt er de mindste, der svarer 'at tage mærker', mens de ældre børn svarer 'hygge'.

Figur 2.2: 48 pct. af medlemmerne værdsætter friluftsliv mest (pct.)



Figuren viser forskellene blandt medlemmernes svar for de to spørgsmål: "Hvilke aktiviteter kan du BEDST LIDE at lave?" og "Hvilke aktiviteter LAGER I MEST?". Medlemmerne har haft mulighed for at sætte op til tre kryds, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Medlemsspørgeskema, (n=147).

Det er også interessant, at hver fjerde medlem svarer, at kreative aktiviteter hører til blandt de tre aktiviteter, de laver mest. Hos lederne fylder det kreative ikke helt så meget. 14 pct. mener, at det hører til blandt det, der kendetegner spejder/FDF, mens kun 10 pct. angiver, at det er en af de aktiviteter, de bedst kan lide.

I det hele taget tyder medlemmernes besvarelser på, at der er en betydelig større variation i typen af aktiviteter, man støder på til spejder/FDF, end det som fremgår af lederens svar på, hvad der bedst kendetegner korpset. Det understreger fint den store variation i aktiviteterne, som lederne selv beskrev. Selvom der er aktiviteter, som lederne synes er særlig karakteristiske for spejder/FDF-livet, er de altså langt fra begrænset til dem i planlægningen af det ugentlige møde.

Desuden er det også tydeligt, at de mere 'klassiske' spejderaktiviteter (bål, løb, pionering etc.) fylder mere i medlemmernes besvarelser end hos lederens. Dette kan skyldes, at medlemmerne primært fokuserer på de konkrete aktiviteter til det ugentlige møde, mens

lederne i højere grad ser mere overordnet på, hvad spejder/FDF er for en type fritidsaktivitet. Det er i den forbindelse også interessant, at selvom ture og lejre naturligt nok ikke rent kvantitativt fylder mest i medlemmernes oplevelse af, hvilke aktiviteter de laver, så hører det klart til blandt de ting, som de holder mest af. Dette bliver tydeligere, jo ældre medlemmerne er (se mere om medlemmernes bedste spejder-/FDF-oplevelse i kapitel 5).

Også leg fylder betydeligt mere i medlemmernes besvarelser end i ledernes. En mulig forklaring her kan være, at legen for lederne ofte ikke opfattes som en aktivitet i sig selv, der er planlagt til at fylde hele mødet. I stedet kan legen være en del af den aktivitet, der foregår – f.eks. i form af en legende tilgang – eller der kan være tale om, at leg indgår som del-elementer i et møde, enten som faste ritualer eller som små 'breaks' i aktiviteterne.

Endelig er det også tydeligt, at forkyndelse/kirkelige aktiviteter ikke fylder meget i medlemmernes oplevelse af aktiviteterne til trods for, at det udgør selve fundamentet for arbejdet for fire ud af de fem korps.

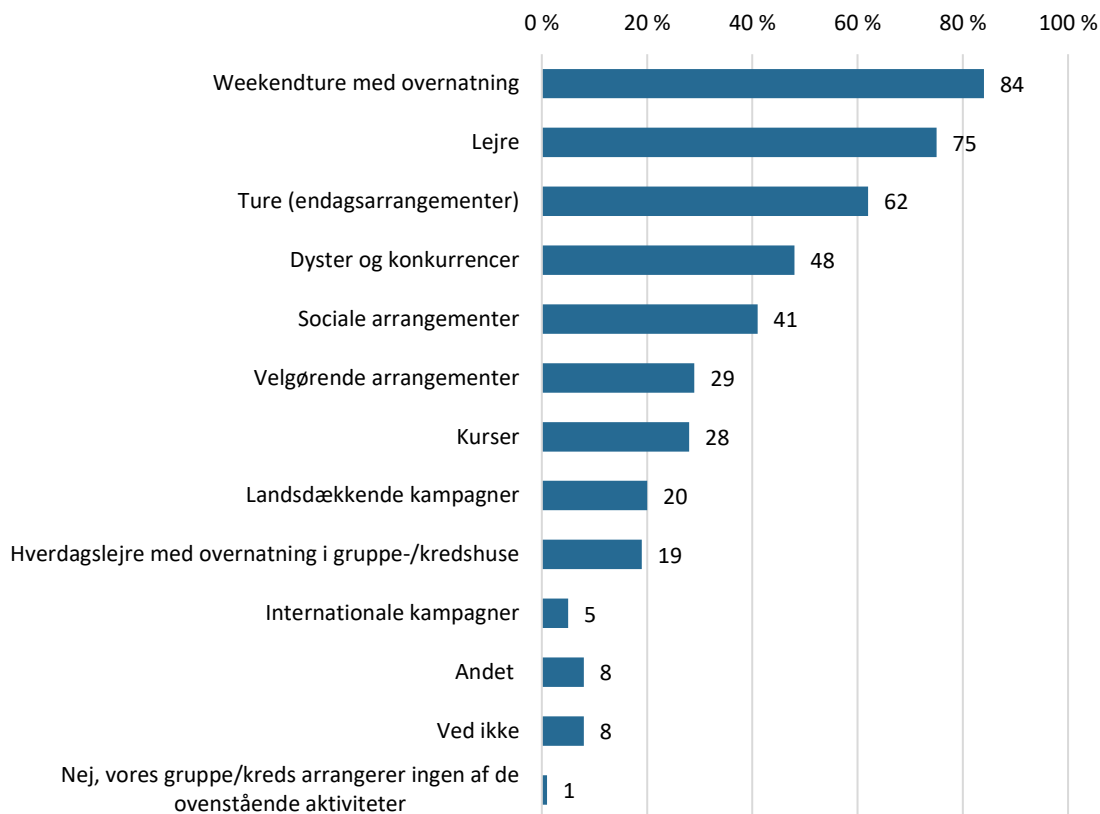
Deltagelse i andre aktiviteter

Denne undersøgelse har særligt fokus på hverdagspraksis, og det ugentlige møde er centralt i undersøgelsen. Men gruppernes aktiviteter er bredere end som så. Der er mulighed for at deltage i konkurrencer, lejre eller stævner med andre grupper/kredse, der kan være sociale arrangementer i samarbejde med andre aktører, eller der kan være nogle, der vælger at deltage i nationale eller internationale kampagner. For eksempel var en af grupperne under feltarbejdet med i 'World Cleanup day', der er en international markering for at rydde op i og skåne naturen.

Figur 2.3 giver et indblik i nogle af de aktiviteter, der også er med til at præge gruppe-/kredslivet. Det er medlemmerne, der har fået spørgsmålet, og det er især weekendture, lejre og endagsture, som de fremhæver som noget af det, deres ledere arrangerer for dem. Næsten halvdelen oplever dog også, at de har mulighed for at være med i dystre og konkurrencer.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det ikke er en oversigt over, hvilke aktiviteter de forskellige grupper og kredse reelt udbyder, men medlemmernes oplevelse af det. Samtidig er det også vigtigt at være opmærksom på, at nogle af aktiviteterne – f.eks. kurser – knytter sig specifikt til bestemte aldersgrupper, og derfor ikke nødvendigvis har relevans for alle spejderne/FDF'erne.

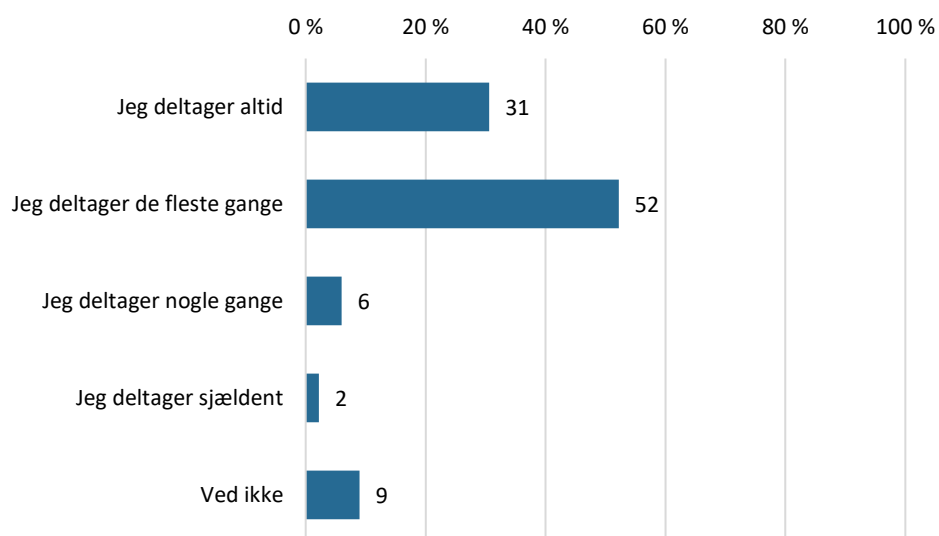
Figur 2.3: Foruden de ugentlige møder angiver flest medlemmer ture og lejre som aktivitet de kan deltage i til spejder/FDF (pct.)



Figuren viser medlemmernes svar på spørgsmålet: "Arrangerer jeres gruppe/kreds, at du kan deltage i nogle af følgende aktiviteter? (flere kryds muligt)". Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Medlemsspørgeskema, (n=134).

I forhold til ovenstående aktiviteter for medlemmerne viser figur 2.4, at der er god tilslutning til de 'ekstra' aktiviteter. Hele 83 pct. angiver, at de enten altid eller de fleste gange deltager, når aktiviteterne tilbydes.

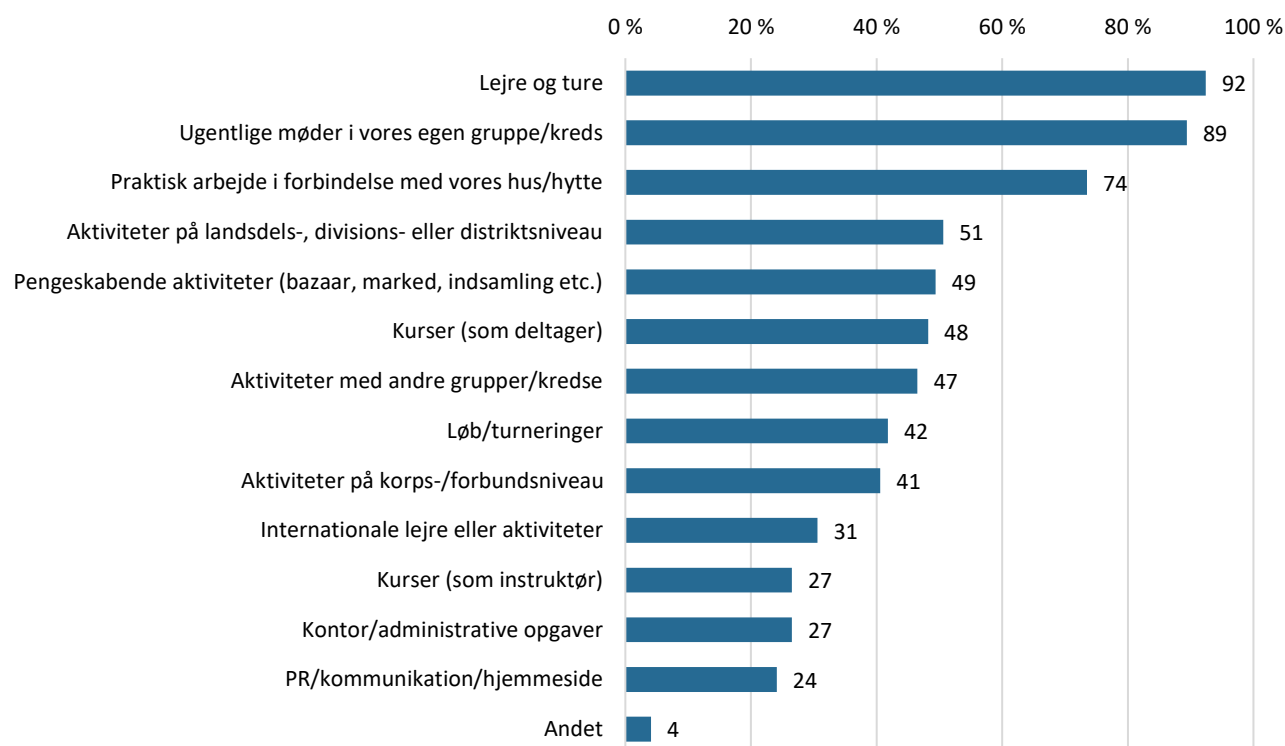
Figur 2.4: 83 pct. af medlemmerne deltager altid eller for det meste i disse aktiviteter (pct.)



Figuren viser medlemmernes svar på spørgsmålet: "Hvor ofte deltager du selv i disse aktiviteter?". Medlemsspørgeskema. Dette spørgsmål blev stillet direkte efter spørgsmålet, som figur 2.3 tager udgangspunkt i (n=134).

Lederne er også aktive ud over det ugentlige møde. Figur 2.5 viser hvilke aktivitetstyper de deltager i. Her er det interessant, at flere ledere svarer, at de deltager i lejre og ture end ugentlige møder (som leder). Det kan tyde på, at der er en gruppe af voksne medlemmer, der ikke fungerer som almindelige ledere ved et ugentligt møde, men som træder til ved større begivenheder.

Figur 2.5: Ledernes deltagelse i forskellige aktivitetstyper (pct.)



Figuren viser gruppe- og kredsledernes samt spejder- og FDF-ledernes svar på spørgsmålet: "Hvilke typer aktiviteter deltager du i som spejder/FDF'er? (sæt gerne flere kryds)". Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Lederspørgeskema, (n=170).

Svarene viser, at de fleste ledere medvirker i en lang række forskellige aktiviteter ud over det ugentlige møde. Som kapitel 1 viste (figur 1.15), bruger mange af lederne forholdsmeget tid på deres frivillige engagement. Dette kunne således hænge sammen med, at man som leder ikke blot medvirker til det ugentlige møde på et par timer plus lidt forberedelse, men også forventes at engagere sig i, at gruppen eller kredsen mere generelt fungerer og løber rundt.

Samtidig deltager mange ledere i aktiviteter, der ikke kun lige berører deres egen gruppe eller kreds, f.eks. på regions- eller landsplan. Disse aktiviteter vil formodentlig oftere være af en art, som lederne deltager i for deres egen skyld og af egen interesse, men de er også med til at tegne et billede af, at spejder- eller FDF-arbejdet for rigtig mange ledere er både tids- og engagementskrævende.

Planlægning og organisering af møderne

For at forstå den pædagogiske praksis er det foruden de konkrete aktiviteter interessant at kigge nærmere på, hvordan de ugentlige møder planlægges og organiseres i de uniformerede korps. I den sammenhæng er det interessant at se aktiviteterne og organiseringen i sammenhæng med korpsenes pædagogiske principper.

Som kort beskrevet i afsnittet om centrale værdier for spejderne og FDF'erne, tegner der sig både forskelle og ligheder i den pædagogiske tilgang. 'De pædagogiske grundprincipper' er de enkelte korps' beskrivelse af, hvordan man udfolder korpsets formål og værdier, men også hvordan disse knytter an til en særlig tradition og historie. Som sådan kan de ses som forbindelsesleddet mellem formål og værdier på den ene side og så det konkrete spejder- og FDF-arbejde på den anden side.

I forhold til spejderne er det interessant at se på, hvordan spejdermetoden spiller sammen planlægningen af aktiviteterne og den konkrete organisering. Spejdermetoden går som beskrevet tilbage til Baden-Powells tidligste beskrivelser af spejderarbejdet, men har i dag sin egen individuelle udformning hos hvert af spejderkorpserne.

KFUM-Spejderne beskriver på deres hjemmeside spejdermetoden som "den pædagogiske ramme for spejderarbejdet", mens Det Danske Spejderkorps beskriver spejdermetoden som "en samlet pædagogik, som beskriver de aktiviteter, som spejderne arbejder med, den arbejdsform, som spejderne bruger, og den måde, spejderarbejdet bliver ledet på".

I oversigten nedenfor oplistes de enkelte korps' formuleringer af spejdermetoden, og denne viser, at der både er tydelige fællestræk mellem spejderkorpsernes tilgang, men også forskelle. Bag hvert af de enkelte punkter i opstillingen gemmer der sig naturligvis en udfoldet forståelse af, hvad der mere præcist menes, og som dermed udbygger forståelsen af det pædagogiske grundlag. Af pladshensyn er disse dog ikke mulige at tage med her (for mere om de uniformerede korps' historik og pædagogik se Toftgaard 2021.)

Tabel 2.1: De deltagende spejderkorps' formulering af spejdermetoden

Korps	Grundprincipper
Det Danske Spejderkorps	Spejderloven Patruljesystemet Learning by doing Samfundsengagement Medbestemmelse Friluftsliv
KFUM-Spejderne	Spejderloven Patruljesystemet Learning by doing Mødet mellem børn og voksne Det fremadskridende program Livet i naturen Fantasirammer Leg for livet
De grønne pigespejdere	Børn leder børn, Learning by doing Læring i små grupper Progression i ansvar og læring tilpasset den enkelte Samarbejde med andre, som er forskellige fra én selv Bevidsthed om at drage omsorg for vores omverden.

Baptistspejderne	Spejderloven Learning by doing Personlig udvikling Patruljeliv Samspelet mellem børn og voksne Friluftsliv Symbolske rammer Samfundsansvar
------------------	---

Spejdermetoden er således lidt forskelligt beskrevet hos de respektive spejderkorps, men patruljesystemet går i udgangspunktet igen hos dem alle, og i relation hertil idéen om, at børn leder børn. De voksnes rolle er i den forbindelse at understøtte. Desuden lægges der stor vægt på børnenes medinddragelse og -bestemmelse for derigennem at støtte deres selvstændighed og ansvar. Derfor hedder det om lederens rolle i f.eks. KFUM-Spejdernes beskrivelse af spejderloven, at "på den ene side skal lederen have tilpas autoritet til at sikre, at arbejdet ikke løber af sporet, og at målene med arbejdet nås, altså at det er spejderarbejde". Dog tilføjes det, at det er vigtigt, at lederen er "parat til at deltage på lige fod med spejderne".

Hos FDF er der ikke på samme måde en fastlagt 'metode', der ligger til grund for deres arbejde. Og selve tilgangen har måske netop derfor varieret mere over tid, end tilfældet er hos spejderne. Hvor spørgsmålet om selve tilgangen til arbejdet hos FDF'erne historisk har været mere underforstået end hos spejderne, har man også her de seneste fem-ti år arbejdet med at beskrive både værdier og pædagogik tydeligere – og ikke mindst sammenhængen mellem dem. Aktuelt tager FDF'ernes arbejde udgangspunkt i deres 'ambition' om "at give børn og unge et ståsted at møde verden fra", som sker i kraft af "relationer, tro, leg og samfundsengagement". Denne ambition udfoldes så i pædagogik, der baserer sig på to begreber: Frivillighed (taget fra navnet Frivillig Dreng- og Pige-Forbund) og mødet (taget fra formålet 'At møde børn og unge med evangeliet om Jesus Kristus').

Tabel 2.2 FDF's pædagogiske grundbegreber

	Grundbegreber
FDF	Frivillighed: Frivillige voksne leder børn og unge Børn og unge oplever, at de kan få indflydelse og medansvar Børn og unge får viden og færdigheder i fællesskabet Mødet: Børn, unge og voksne mødes ligeværdigt Børn og unge oplever, at de er en del af noget større Mødet er rammen for fælles oplevelser

Så vidt de mere principielle perspektiver på spejderarbejdet. I det følgende skal vi kigge nærmere på, hvordan dette opleves i praksis i det almindelige spejder- og FDF-arbejde, som det finder sted i grupper og kredse i Aalborg.

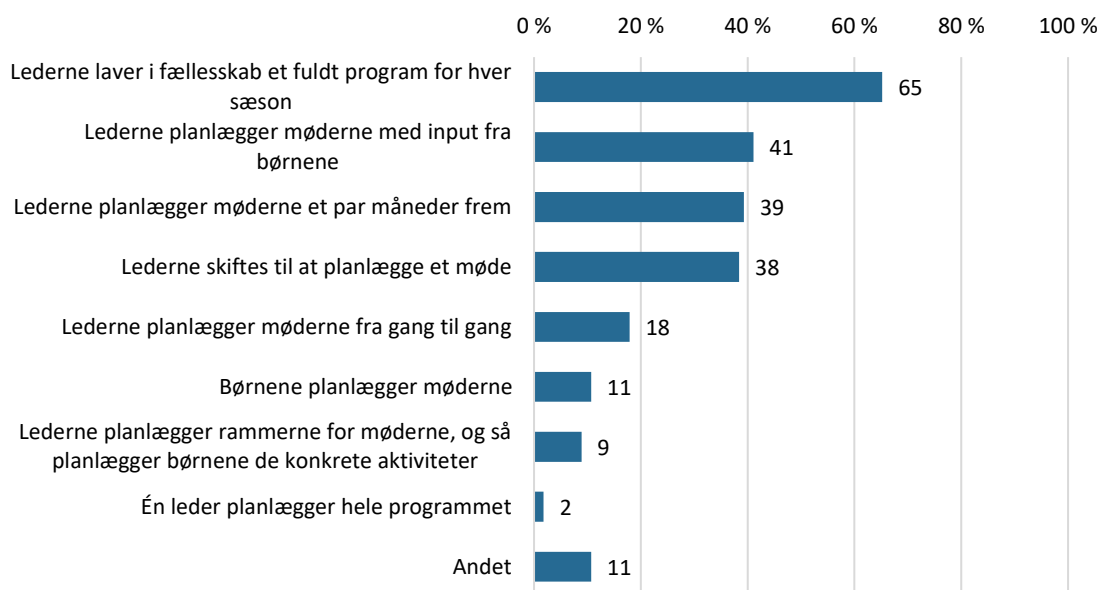
Som nævnt ovenfor, er der i selve opbygningen af mødet en lang række ligheder på tværs af de respektive korps. På lange stræk er møderne bygget op omkring den samme 'koreografi' hos de fleste grupper og kredse, som har været en del af feltobservationerne i forbindelse med denne undersøgelse.

Som det blev forsøgt illustreret med de idealtypiske fremskrivninger af forskellige møder, er disse både hos spejderne og FDF'erne bygget op omkring en række ritualer, som på lange stræk ligner hinanden på tværs af korps og på tværs af grupper og kredse. Disse 'møderitualer' går som oftest igen, uanset hvilke konkrete aktiviteter der er tale om, og udgør dermed en fast ramme, som både markerer genkendelighed og identitet.

Denne koreografi kommer både til udtryk i mere tydelige ritualer som fælles indledninger med f.eks. sang og flaghejsning, måder at 'byde velkommen' på mv. og fælles afslutninger, f.eks. med forkyndelse hos de kristne korps. Men det kommer også til udtryk mere indirekte i form af f.eks. lege, pauseaktiviteter eller måder at præsentere eller igangsætte aktiviteterne.

Der er dermed på lange stræk en fast form eller ramme, som aktiviteterne udspiller sig indenfor, og som planlægningen og organiseringen af møderne sker indenfor.

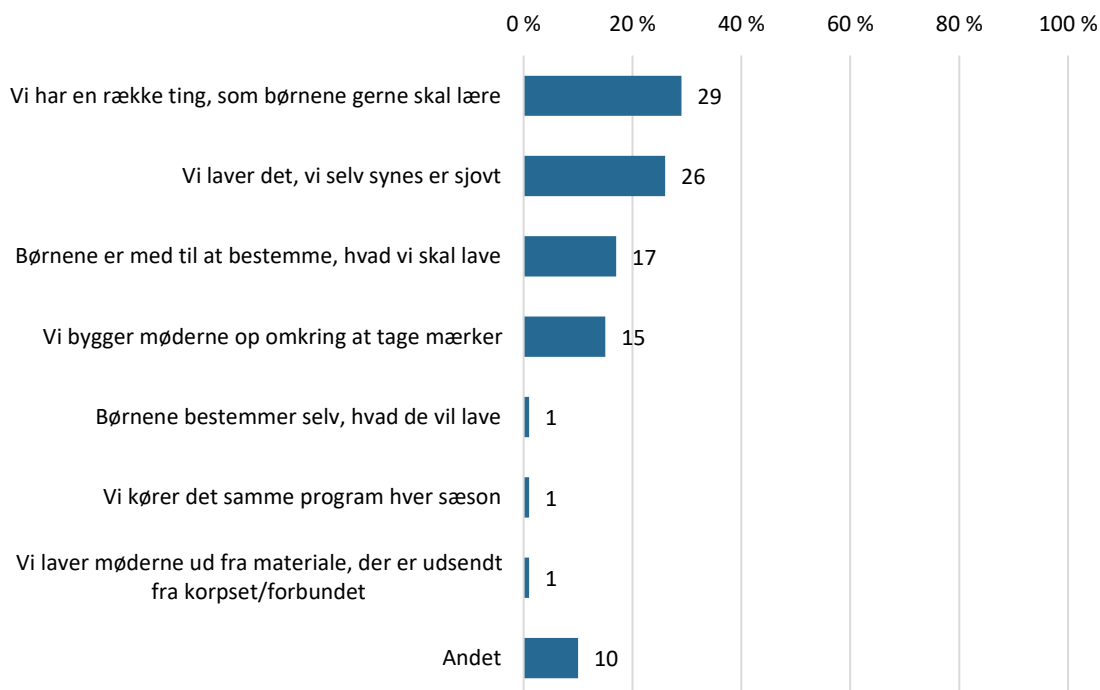
Figur 2.6: Hvordan planlægger I overordnet møderne? (pct.)



Figuren viser spejder- og FDF-ledernes svar på spørgsmålet: "Hvordan planlægger I overordnet møderne?". Lederne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Lederspørgeskema, (n=112).

Ser man på, hvordan møderne planlægges, er det ganske tydeligt, at det i al overvejende grad er lederne, der planlægger møderne. Figur 2.7 viser, at det er under en femtedel af lederne (17 pct.), der angiver, at medlemmerne er med til at bestemme. Kun 1 pct. svarer, at medlemmerne helt selv bestemmer indholdet af møderne.

Figur 2.7: Hvordan finder lederne ud af, hvad de skal lave til møderne? (pct.)



Figuren viser spejder-/FDF-ledernes svar på spørgsmålet: "Hvilket udsagn passer bedst på, hvordan I finder ud af, hvad I skal lave til møderne?". Lederspørgeskema, (n=106).

Noget kunne således tyde på, at idéen hos spejderne om det rent børnestyrede møde (både hvad angår planlægning og indhold) ikke er så tydelig i praksis, idet lederne i al overvejende grad står for planlægningen af møderne og valg af aktiviteter. Feltarbejdet viste dog, at medlemmernes medbestemmelse varierer på tværs af alder og stiger med alderen. Der eksperimenteres med medindflydelse fra en tidlig alder, hvor deltagerne får lov til at vælge aktiviteter på mødet. På et af feltbesøgene i en større gruppe havde tropspejderne således brainstormet på, hvordan de skulle lave et rigtigt spændende løb, sammen med deres ledere. Lederne tog idéerne med videre og ville stå for planlægningen. Seniorerne var samme aften ved at planlægge et forældrearrangement for hele gruppen. De havde stadig nogle ledere, der var klar til at give feedback, men stod i høj grad selv for planlægningen.

Der er i øvrigt stor spredning i forhold til, hvordan lederne planlægger møder og aktiviteter. Det er værd at pege på, hvor relativt mange der svarer, at de planlægger aktiviteterne ud fra, hvad de selv synes er sjovt at lave, mens det er forventeligt, at en god del svarer, at programmet er bygget op om nogle bestemte færdigheder, som børnene skal lære. For lederne i FDF er det 37 pct., der svarer, at deres udgangspunkt er i det, de selv synes er sjovt, mens kun 8 pct. af spejderne svarer det. På den anden side er der en langt større andel af spejderne (42 pct.) end blandt FDF'erne (18 pct.), der tager udgangspunkt i, at de har noget, børnene gerne skal lære.

Det er interessant, at kun 15 pct. svarer, at de udvælger aktiviteterne efter at skulle tage mærker. Ikke mindst i lyset af medlemmernes besvarelser ovenfor om, hvor ofte de mener, at de tager mærker til møderne (se figur 2.2). Endelig er det overraskende, at næsten ingen angiver, at de laver møderne ud fra materiale, der er udsendt fra korpset/forbundet. Det kan dog skyldes forståelsen af spørgsmålet, idet der ofte vil være tale om en blanding, og de færreste vil *alene* arrangere møder ud fra korpsets materialer. Brug af materialer vil således formodentlig primært være til inspiration og ikke noget, man følger slavisk.

Lederne blev også spurgt om, hvordan planlægningen så udmønter sig i organiseringen på møderne, og svarene viser, at det her også i høj grad er lederne, der har teten. Langt de fleste arbejder ud fra en overordnet plan for møderne, som de justerer løbende efter behov. Kun i få tilfælde (3 pct.) svarer lederne, at det er børnene selv, der organiserer, hvordan de vil arbejde med et givent emne, som lederne præsenterer dem for.

På trods af de forskellige pædagogiske tilgange spejderne og FDF'erne imellem ser det ud til, at der i praksis ikke er så stor forskel på, hvor meget medlemmerne har ansvar for til de ugentlige møder. Lederne planlægger og organiserer i stort omfang det enkelte møde. En spejderleder fortæller, at patruljesystemet i hverdagen for dem mere er en måde at organisere og skabe en struktur på, end det for alvor er et afsæt til, at deltagerne arbejder selvstændigt:

”Vi har næsten altid en leder eller en assistent knyttet til hver patrulje. Patruljerne arbejder ikke selvstændigt. Det er altid de voksne, der har planlagt, hvad der skal ske. I stedet er patruljerne mere en fast mindre gruppe, som børnene er inddelt i, når de skal lave aktiviteter. Men samtidig er det jo også en måde at forberede dem til, når de skal være større spejdere, hvor de skal lave flere ting selv i patruljerne.”

Citat fra leder, feltarbejde

Dette giver måske især mening med de yngste medlemmer, men selv hos de ældre medlemmer hos spejderne er patruljen ikke altid en selvstændig enhed, som aktiviteterne er bygget op omkring:

”Lederne fortæller, at seniorerne (15-18 år, red.) i udgangspunktet er delt op i patruljer, men at de sjældent reelt bruger det. Det er også næsten altid lederne, der bestemmer, hvad der skal foregå af aktiviteter. Den ene leder fortæller, at de som nu en gang imellem forsøger at lade patruljerne lave deres ting selv. Hun er dog mest til, at lederne er til stede. Engang prøvede de, at patruljerne helt selv skulle lave aktiviteter, men dels fungerede det ikke rigtigt, dels blev spejderne sure, fordi de troede, at det var fordi, lederne ikke rigtig gad at være sammen med dem. Hun siger, at selvfølgelig handler det om, at spejderne skal blive i stand til at gøre tingene selv, men det handler først og fremmest om at være sammen om noget.”

Uddrag fra feltobservationer

Flere særligt ældre ledere gør da også opmærksom på, at patruljesystemet og særligt det medfølgende selvstyre har forandret sig markant, siden de selv var spejdere:

”En af lederne fortæller, at da han selv var spejder, afholdt de selv de fleste af møderne uden, at der var en voksen til stede. De tog også på lejre og ture fra 12-13-årsalderen, uden voksne ledere var med, og stod for alt på turen. Det ville ikke være muligt i dag, siger han. Det ligger ikke i måden, de laver spejderarbejde mere, og børnene ville heller ikke være parate til det. For slet ikke at tale om forældrene, slutter han, de ville jo aldrig acceptere det.”

Uddrag fra feltobservationer

Selvom der således måske kan spores en forandring i, hvordan lederne forstår tankegangen bag patruljesystemet, så betyder det ikke nødvendigvis, at der dermed også ligger en ændring i den bagvedliggende pædagogiske ambition. Patruljesystemet – foruden at være en organisationsform – har til hensigt at give børnene erfaringer, der kan lede til selvstændighed og selvvirksomhed, og denne pædagogiske ambition synes fortsat at være central, uagtet om det så nødvendigvis altid sker i form af et stringent gennemført patruljesystem, som en leder fortæller i forbindelse med en af feltobservationerne:

”Det er vigtigt ikke altid at fortælle dem, hvordan de skal gøre alting. De skal selv finde ud af det. Så kan de spørge os, hvis der er noget, de skal have hjælp til. Det er vigtigt, at de prøver at gøre tingene selv. At de voksne ikke bare skal tage over, hvis der er noget, der ikke lige går som planlagt.”

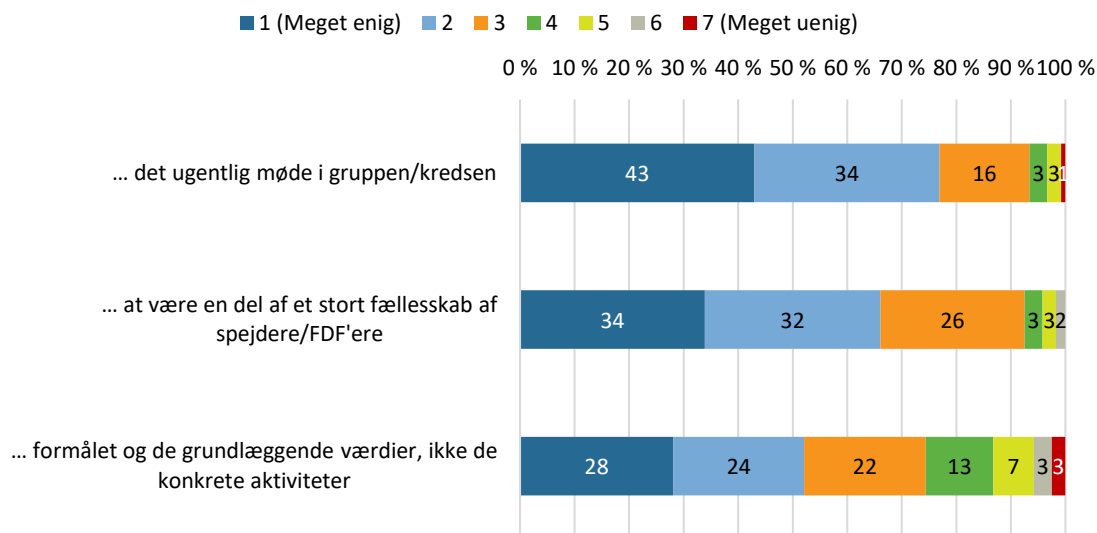
Citat fra leder, feltarbejde

Så selvom det umiddelbare indtryk kan være, at aktiviteterne i stor udstrækning er voksenstyrede, er det vigtigt at være opmærksom på, at der er stor forskel på tværs af grupper og kredse. Aldersklassen har betydning for, hvor meget medlemmerne bliver inddraget. Jo ældre de er, desto mere involvering er der. Blandt de ældste aldersklasser er der en tendens til, at forskellen på tværs af spejder- og FDF-foreningerne vokser lidt, hvor spejderne i højere grad synes at inddrage medlemmerne i både planlægning og organisering.

Kernen i spejder-/FDF-arbejdet

Som aktiv i en frivillig, værdibaseret organisation vil der typisk være flere ting, man som leder vægter højt. For at komme lidt nærmere på, hvordan værdierne vægtes og indtænkes, blev lederne bedt om at forholde til, i hvor høj grad det er ’de ugentlige møder’, ’at være en del af et større fællesskab’ eller værdierne, de opfatter som kernen i det at være spejder/FDF’er. Figur 2.8 viser, at lederne i høj grad vurderer, at alle tre udsagn er tæt på det, de oplever som kernen i spejder-/FDF-arbejdet. Der er flest ledere, der er uenige i, at værdierne er kernen, men også her er det blot 13 pct., der har markeret, at de er uenige.

Figur 2.8: Kernen i spejder- og FDF-arbejdet er... (pct.)



Figuren viser spejder-/FDF-ledernes svar på, hvor enige lederne er i de tre ovenstående udsagn. Lederspørgeskema, (n=121).

Der er flest ledere, der er helt enige i, at det egentlige møde er kernen i arbejdet. Ti af respondenterne har valgt at uddybe deres besvarelser. Kommentarerne understreger, at de tre perspektiver på arbejdet hænger meget tæt sammen:

“De egentlige møder er kerneopgaven. Det er her, vi møder børnene mest og har den faste tilknytning til dem. Det er her, vi skal arbejde med de grundlæggende værdier gennem meningsfulde aktiviteter. Det store fællesskab er væsentligt og en vigtig del af vores identitet.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Eller som en anden leder formulerer det:

“Det er formålet/værdierne, der er den grundlæggende kerne, men det er de konkrete aktiviteter, der fører dem ud i livet og skaber værdien hos spejderen.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Spørgsmålet om kernen i arbejdet spejler således svarene overfor vedrørende det vigtigste ved at være leder, hvor det heller ikke var værdierne i sig selv, der var det centrale, men netop den måde, som de kommer til syne i praksis gennem aktiviteterne: “Man planlægger jo gerne aktiviteter, hvor man tager højde for patruljearbejde, ‘learning by doing’ osv.”, som en leder beskriver det i et af de åbne svarmuligheder i spørgeskemaet, mens en anden leder konkluderer:

“Selvfølgelig skal værdierne kunne ses i aktiviteterne.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Spejder- og FDF-arbejdet handler dermed netop om gennem aktiviteter at skabe en ramme for børnene, der er funderet i korpsets værdier. Der er således ikke tale om, at aktiviteterne i sig selv nødvendigvis behøver at være gennemsyret af korpsets værdier, men at de bliver en fælles ramme – noget man kan mødes om.

”Jeg ved ikke, om jeg vil kalde noget kernen i spejder-arbejdet. Jeg vil mene, at der er kerneværdier og et arbejdsgrundlag. Jeg mener derudover ikke, at der er nogen kerne.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Feltarbejdet viste, at for nogle ledere falder det naturligt at tale om kernen og værdierne i sig selv, mens det for andre helt åbenlyst er noget, der bedst tydeliggøres i den konkrete praksis. Heri ligger der dog også en udfordring for lederne i, hvordan der tales sammen i gruppen eller kredsen om netop denne sammenhæng.

Mens nogle efterlyser flere fælles snakke om forholdet mellem værdier og praksis, mener andre, at netop disse diskussioner ofte bliver langhårede og for en lille elite, der besidder et særligt begrebsapparat, der egner sig godt for den type diskussioner.

For dem, der ikke nødvendigvis føler sig så godt klædt på til at tale om værdierne, er forståelsen, at arbejdet netop er karakteriseret ved sin praksis og aktiviteter og de traditioner og den kultur, der er forbundet hermed. Her er kernen i arbejdet – både når det gælder værdier og pædagogik – i høj grad noget, der er erfaret gennem praksis. Der er på den måde tale om en form for tavs viden, der knytter sig til den mesterlære, der finder sted i korpserne (se også kapitlet om lederuddannelse).

Endelig peger nogle ledere på, at der med tiden, eller måske rettere alderen, ofte sker en perspektivforskydning i forhold til, hvad man tillægger værdi i spejderarbejdet. Som en leder fortæller: ”Jo ældre man bliver, jo vigtigere bliver det store fællesskab på tværs af FDF-/spejdergrupper”. Netop denne perspektivforskydning gør så også, at det med kernen ikke nødvendigvis er noget, der træder ens frem for alle, og samtidig hører det at gøre værdierne relevante for alle netop til en af de centrale opgaver, der ligger i at være leder:

”Det er svært at pege på kernen. For børnene vil det være de ugentlige møder og ture/lejre og de aktiviteter, vi laver, der er kernen. For mig, som en gammel rotte, er det værdierne og fællesskabet, der er kernen, og som jeg skal forsøge at formidle til spejderne og lederne igennem de aktiviteter, vi laver!”

Åbent svar i lederspørgeskema

Flere af kommentarerne peger således på, at det centrale i arbejdet ændrer sig i forhold til de aldersgrupper, der arbejdes med. Særligt i forhold til idéen om at være en del af et større fællesskab:

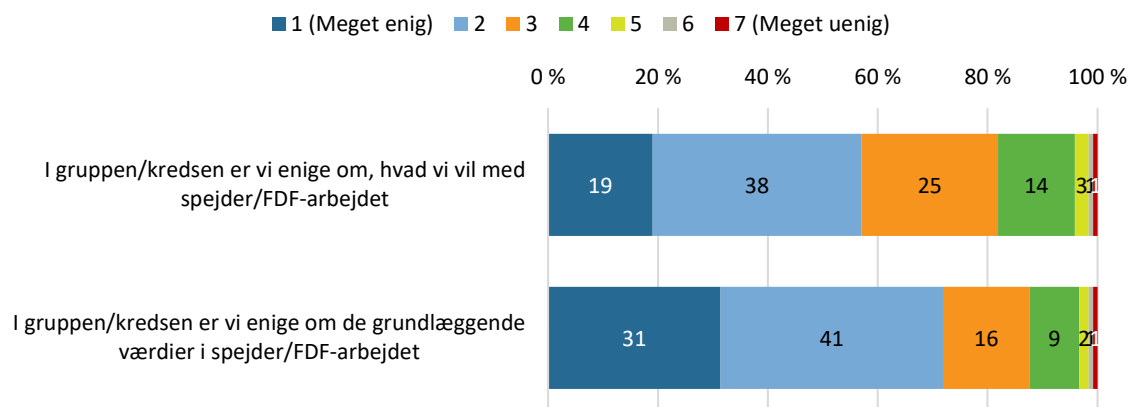
”’Det store fællesskab’ ændrer sig efterhånden, som spejderen bliver ældre. Da jeg var 8, var det ’store spejderfællesskab’ de andre ti piger i min flok. Et par år senere blev det

hele min gruppe, og da jeg var 14-15, blev det til korpset, og et år eller to efter det havde det udvidet sig til det globale spejderfælleskab.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Selvom der kan være diskussioner om en række forskellige ting, peger de fleste ledere på, at der helt grundlæggende er en enighed om værdierne. Kun 3 pct. svarer, at de oplever, at de i gruppen/kredsen ikke er enige om værdierne.

Figur 2.9: Generel enighed i værdierne og målet med spejder-/FDF-arbejdet (pct.)



Figuren viser gruppe- og kredslederne samt ledernes svar på, hvor enige de er i de tre ovenstående udsagn angående enighed om værdier i spejder-/FDF-arbejdet. Lederspørgeskema, (n=121).

Der er således meget udbredt enighed om, at de har værdierne til fælles. Enigheden er lidt mindre entydig, når det kommer til, om de er enige om, hvad de vil med arbejdet. De uddybende kommentarer peger på, at det dog ikke er et problem.

”Vi er ikke nødvendigvis enige i gruppen om, hvad vi vil med spejder, og hvorfor vi er frivillige, men det synes jeg heller gør noget, så længe vi har nogenlunde samme værdigrundlag.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Set i et lidt bredere perspektiv er det tydeligt, at selvom aktiviteterne og det ugentlige møde er vigtige, er det som oftest i samspil med både et bredere udsyn og værdierne.

At være leder – mellem værdier og daglig praksis

Som vi netop har set, sættes de grundlæggende værdier i spil i forhold til det almindelige praktiske arbejde omkring de ugentlige møder. Selve det at være spejder- eller FDF-leder kan siges at foregå i dette spændingsfelt mellem de grundlæggende værdier og det praktiske arbejde. Vi skal derfor slutte dette kapitel af med at se nærmere på dette forhold.

Et væsentligt element i det at være frivillig leder i en børne-/ungdomsorganisation angår den mening og betydning, man selv lægger i arbejdet i forhold til medlemmerne, men også hvad man selv finder vigtigt ved at være leder. Figur 2.10 viser, at flest ledere finder det vigtigt at kunne give medlemmerne nogle gode oplevelser. Derefter kommer det at kunne

være med til at give børnene en tro på sig selv og at være med til at skabe et fristed for børnene.

Figur 2.10: Det vigtigste ved at være leder (pct.)



Figuren viser ledernes svar på spørgsmålet: "Hvad er det vigtigste for dig ved at være leder?" Det har været muligt at sætte op til tre kryds, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Lederspørgeskema, (n=99).

For lederne er der således i høj grad fokus på at være med til at give medlemmerne en ro-busthed og et sted, hvor de kan være sig selv. Selvom de uniformerede korps ofte er forbundet med det at tage 'duelighedsmærker', der markerer konkrete erhvervede færdigheder og kompetencer, er det kun omkring en tredjedel af lederne, der peger på det at lære børnene noget som blandt det vigtigste.

I det lys er det også værd at notere sig, at der i flere af korpserne de senere år har været diskussioner af netop det at tage mærker, og hvilken rolle det skal spille i arbejdet. Eksempelvis har De grønne pigespejdere afskaffet mærkerne på skjorterne, mens FDF i 2019 vedtog en ny 'mærkefilosofi', der siger, at formålet med mærkerne ikke er at erhverve sig bestemte færdigheder, men derimod at skabe grundlag for fælles oplevelser.

Denne udvikling viser sig også i praksis og i nogle leders syn på arbejdet. Her fra en af feltobservationerne i en FDF-kreds:

"Jeg snakkede med en af lederne om de nye mærker, som hun synes var 'mega fede'. Hun synes, det er rart, at forløbene bag er til fri fortolkning, da man så ikke er tvunget til

at gøre ting, man ikke vil/ikke kan, for at få mærkerne. Det har betydet, at de nu kan komme højere op i niveauerne uden at skulle gøre noget vildere. 'Før skulle vi gå virkeligt langt for f.eks. at få vandremærke 8 – det skal vi ikke nu, men vi kan stadig få børnene med ud at gå, bare ud fra nogle andre forudsætninger', fortæller hun. Det virker til, at mærkerne oprindeligt er tænkt som noget, man tager successivt (niveau 1-2-3-4 osv.), men nu mere bliver benyttet til at tænke nyt og måske lave den samme aktivitet, men med flere krummelurer/tilføjelser eller i andre rammer. Måske betyder det, at mærkerne ikke indebærer specifikke krav, men at lederne i stedet tvinges til at tænke kreativt og skabe gode oplevelser for FDF'erne."

Uddrag fra feltobservationer

Det er dog værd at notere sig, at den type udviklinger også altid skaber grund for potentielle splittelser, ikke mindst når nogle oplever, at der bliver for langt mellem værdidiskussionen og den konkrete praksis. Dette kommer f.eks. til udtryk i diskussionen om mærker, men det bliver samtidig også et billede på en distance mellem de almindelige ledere 'på gulvet' og så dem, der sidder 'i København', og som igen kan ses som en diskussion mellem traditionalister og modernister. Som en leder fra Det Danske Spejderkorps fortæller i forbindelse med et feltbesøg:

"Vores gruppe bærer nok præg af, at alle vi ledere er 'ved håndens arbejde'. Vi gør meget ud af at lære børnene konkrete ting'. Vi snakker også om deres mærker. Korpset har for nyligt indført et nyt mærkesystem. [Navn] er ikke begejstret: 'Den slags ender altid i nogle langhårede diskussioner, som vi ikke kan bruge til ret meget. Jeg synes ikke rigtig, det giver mening mere, men børnene har jo en forventning om, at de skal tage mærker, men jeg vil hellere have, at det var som i gamle dage', fortæller [Navn]. 'Det vil jeg helst med de fleste spejderting', griner han."

Uddrag fra feltobservationer

I forhold til besvarelsen af spørgsmålet om, hvad der er vigtigst for lederne, springer det desuden i øjnene, at kun lidt over 10 pct. svarer, at det vigtigste er at deltage i værdibaseret arbejde med børn, og at arbejdet baseres på værdier, de kan stå inde for – ikke mindst i lyset af, at de uniformerede korps helt overordnet netop gør meget ud af deres formål og værdigrundlag, og at disse her spiller en afgørende betydning for selve spejder-/FDF-identiteten.

Dette skyldes dog næppe, at de er ligeglade med eller uinteresserede i de respektive korps' værdier, men måske nærmere at mange almindelige ledere ikke er så optagede af disse værdier i sig selv på et abstrakt niveau, men derimod mere interesserer sig for, hvordan de kommer til udtryk i praksis. De udsagn, der er 'topscorere' på spørgsmålet, kan således alle læses som netop et udtryk for, hvordan lederne forstår disse værdier i praksis. Netop denne måde at tænke værdierne som en ufravigelig del af praksis kommer da også til udtryk i en kommentar fra en leder, der skriver:

"Spejderånden (det vil måske sige værdierne?) er for mig en meget central del af det at være spejder, og mens den specifikke opgave ikke altid er så vigtigt, så skal den være sjov og/eller lærerig – det er aktiviteterne, børnene kommer tilbage efter uge efter uge,

ikke de abstrakte værdier. For mig er værdierne ligesom bare blevet en del af mit eget værdisæt, hvorfor de naturligt kommer ind i de opgaver og aktiviteter, jeg planlægger.”

Åbent svar i lederspørgeskema

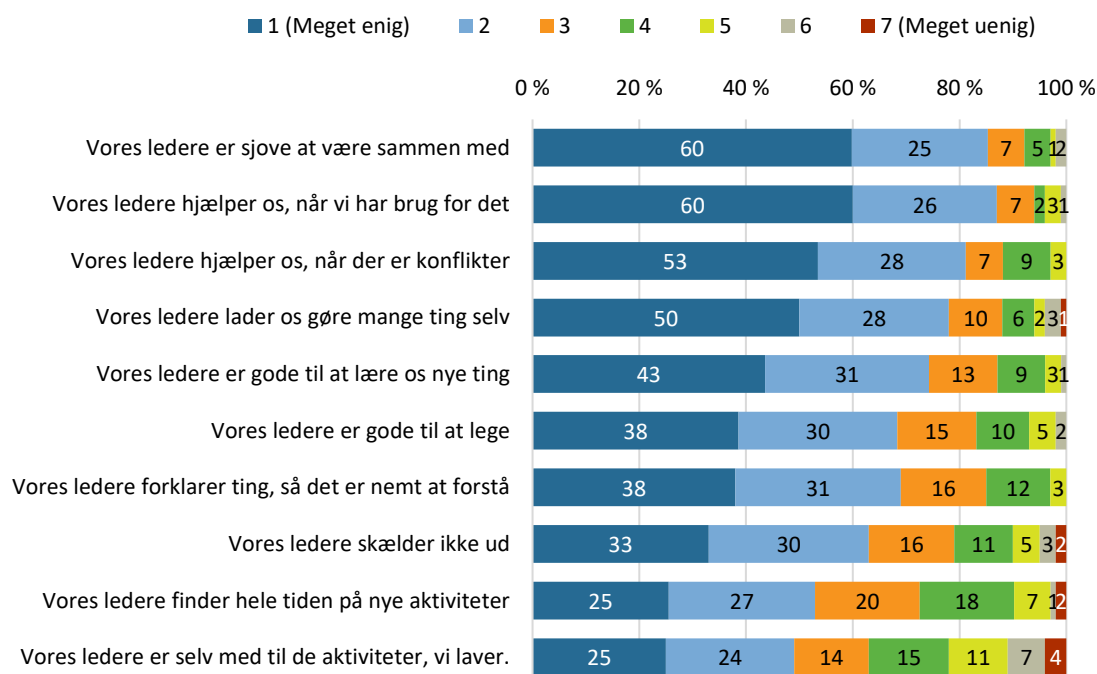
Endelig er det interessant, at så få ledere peger på, at noget af det vigtigste ved at være leder handler om dem selv. Således svarer kun omkring 10 pct., at det vigtigste er, at de selv kan få gode oplevelser, mens 23 pct. peger på betydningen af at være en del af et godt lederfællesskab. Det kan dog skyldes spørgsmålets ordlyd, at der er en tendens til at fokusere særligt på det, man som leder leverer i forhold til medlemmerne.

Børnenes og deres forældres syn på lederne

De ovenstående afsnit har primært taget afsæt i ledernes beskrivelser af arbejdet. Afslutningen af kapitlet kigger på, hvordan medlemmerne og deres forældre oplever lederne. I spørgeskemaet blev både medlemmerne og deres forældre bedt om at vurdere en række udsagn om lederne, der alle i udgangspunktet er formuleret positivt.

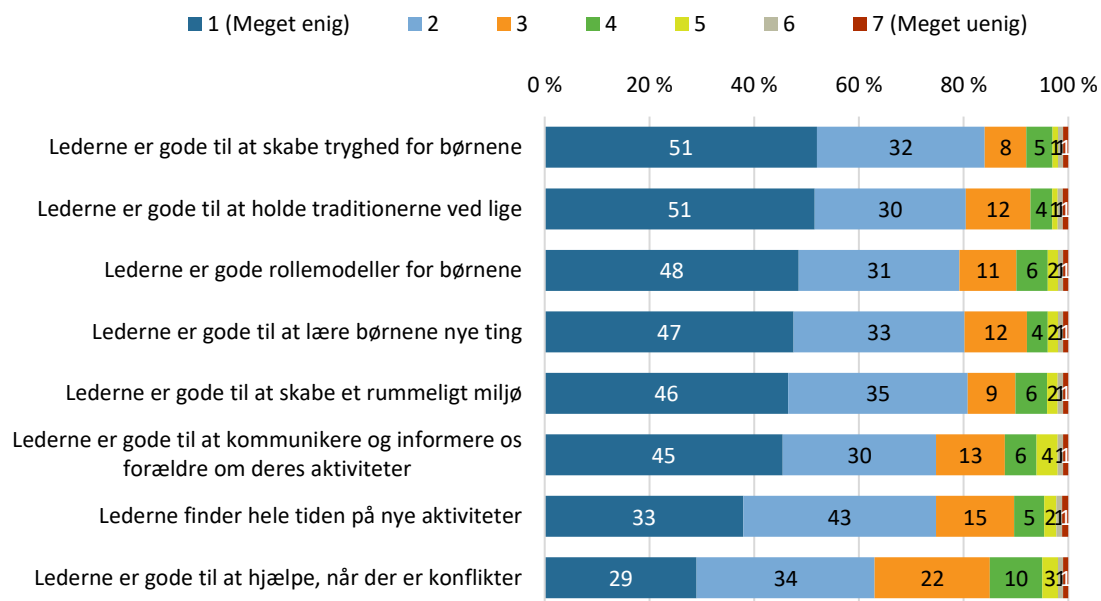
Helt generelt viser undersøgelsen, at der hos både børnene og deres forældre er et særdeles positivt syn på ledernes arbejde og den måde, de griber det an på. På stort set alle spørgsmål er både børnene og deres forældre enige eller meget enige i, at lederne gør det godt. De to figurer kan ikke sammenlignes direkte, da spørgsmålene adskiller sig i forhold til formuleringerne alt efter hvilket niveau, de sigter mod. Udsagnene til børnene og deres forældre er således formuleret forskelligt.

Figur 2.11: Hvad mener medlemmerne om deres ledere? (pct.)



Figuren viser medlemmernes enighed i forhold til ti udsagn om deres ledere, procentfordelt ud af det fulde antal besvarelser. Medlemsspørgeskema, (n=137).

Figur 2.12: Hvad mener forældrene om deres børns ledere? (pct.)



Figuren viser forældres enighed i forhold til de ti listede udsagn om deres børns ledere. Forældrespørgeskema, (n=328).

Blandt børnene er svarene på spørgsmålet om, hvorvidt lederne selv er med til de aktiviteter, de laver, der hvor flest er uenige eller meget uenige i udsagnet. Det passer fint med, at lederne i høj grad lader dem gøre tingene selv. Samlet set kan besvarelsen understrege, at medlemmerne er inddraget og får selvstændigt ansvar, selvom lederne som vist ovenfor ofte står for planlægningen. Deltagerne oplever således, at de møder voksne, som det er sjovt at være sammen med, at de voksne hjælper, når der er brug for det, og at de samtidig får lov til at gøre mange ting selv. Det peger på, at børnene oplever en fin balance mellem vokseninvolvering og selvbestemmelse.

I forhold til forældrenes besvarelser er forskellene udsagnene imellem meget små. Det mest markante er, at de er mindst enige i, at lederne er gode til at håndtere konflikter. Selvom der stadig er en overvægt af forældre, der er enige i, at lederne er gode til at hjælpe til ved konflikter, er det interessant, da dette udsagn hos børnene/de unge er et af de udsagn, som medlemmerne er mest enige i.

Kapitel 3: Gruppernes/kredsens liv

Rundt om aktiviteterne er der mange vilkår og faktorer, der er med til at tegne hverdagslivet i grupperne og kredsen. Dette kapitel ser nærmere på gruppernes/kredsens sammensætning af ledere og medlemmer. Det viser, at lederne i stor udstrækning oplever, at grupperne/kredsen har de ressourcer, der skal til for at skabe et godt spejder-/FDF-miljø, og at der er stor rummelighed i grupperne/kredsen. Dernæst belyser kapitlet forældrenes rolle og engagement i grupperne og kredsen. Til sidst belyser kapitlet de temaer eller elementer i gruppe-/kredslivet, som henholdsvis ledere og gruppe-/kredsledere og forældre oplever som de største udfordringer.

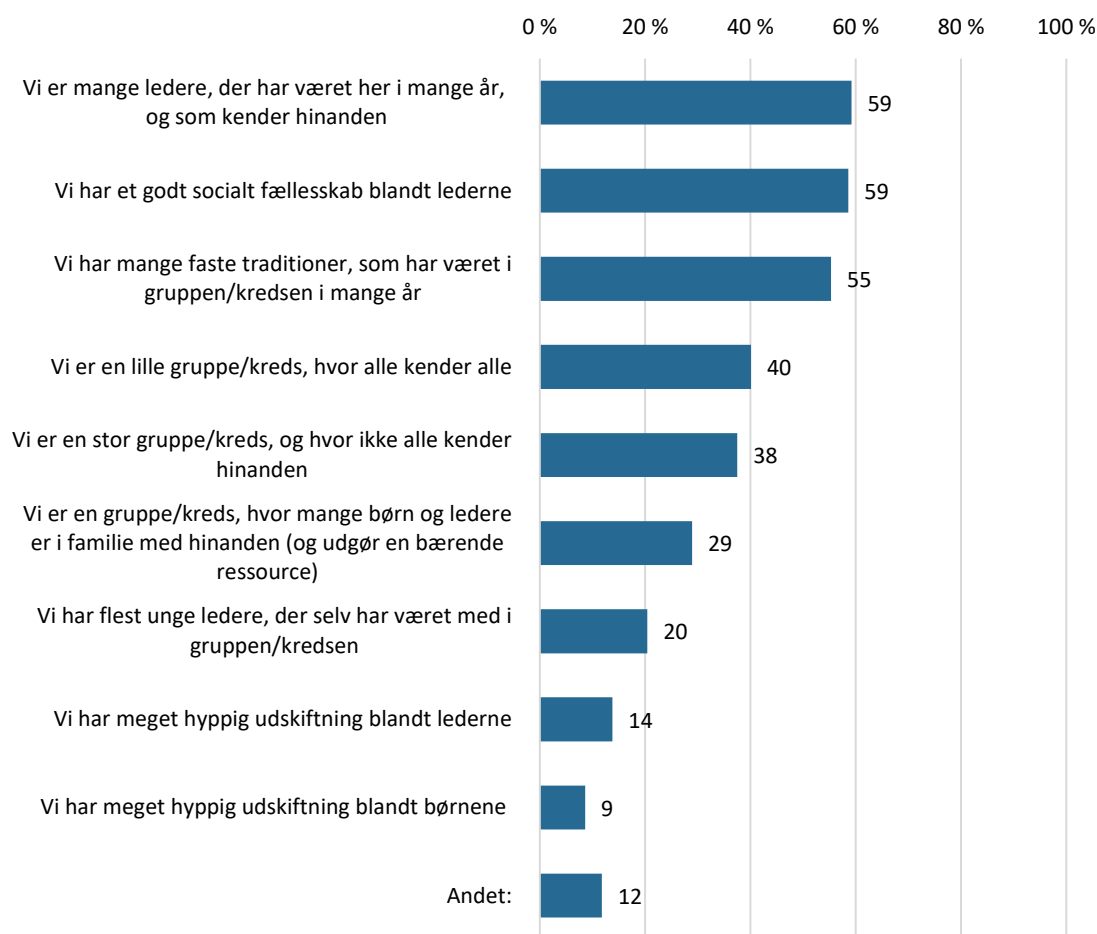
Grupper og kredses sammensætning

Selvom spejdergrupper og FDF-kredse på mange områder har den samme opbygning, viste feltarbejdet, at der er ganske stor variation i, hvad der kendetegner den enkelte gruppe og kreds, og dermed også hvad der præger livet i gruppen/kredsen. Alt lige fra kultur og traditioner over medlemsgrundlag og ledersammensætning til størrelse og beliggenhed præger gruppernes og kredses liv.

Figur 3.1 viser ledernes opfattelse af, hvilken type gruppe de er. Flest er aktive i grupper/kredse, hvor mange ledere har været med i mange år, og hvor der er et godt socialt fællesskab blandt lederne. Over halvdelen svarer, at de har mange faste traditioner. Feltarbejde og interviews viser, at traditioner ikke på samme måde er indlejret i kredsen hos grupper, der er/har været udfordret over tid. I en af grupperne stoppede alle de erfarne ledere på samme tid, og de unge ledere måtte til at genopfinde sig selv og gruppen. Det kan dog også vendes til en fordel. Så får lederne mere frie hænder. Ser man på de ledere, der svarer, at de har et godt socialt fællesskab i forhold til de andre udsagn, tyder det på, at man finder de gode sociale fællesskaber både i store og små grupper/kredse, og at et godt lederfællesskab kan udgøre rygraden i en gruppe/kreds. Resultaterne viser en lille tendens til, at det mindsker udskiftning blandt både ledere og medlemmer, når fællesskabet blandt lederne opleves som godt.

Familien betyder som nævnt meget for, om man starter til spejder/FDF. Feltarbejdet og forundersøgelsen viste, at en eller flere familier også indimellem bliver de bærende kræfter i grupperne/kredsen. Det kan både være med bestyrelsesarbejdet eller som ledere. I to af de seks feltarbejdsgrupper var der unge gruppe-/kredsledere, som havde en forælder i bestyrelsen. Den ene havde også en bror, der var aktiv i gruppen. Figur 3.1 viser, at hele 29 pct. af lederne oplever, at det er et særkende for deres gruppe/kreds.

Figur 3.1: Hvad kendetegner grupperne/kredsene? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes og lederes svar på spørgsmålet: "Hvad kendetegner din gruppe/kreds?". Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Lederspørgeskema, (n=152).

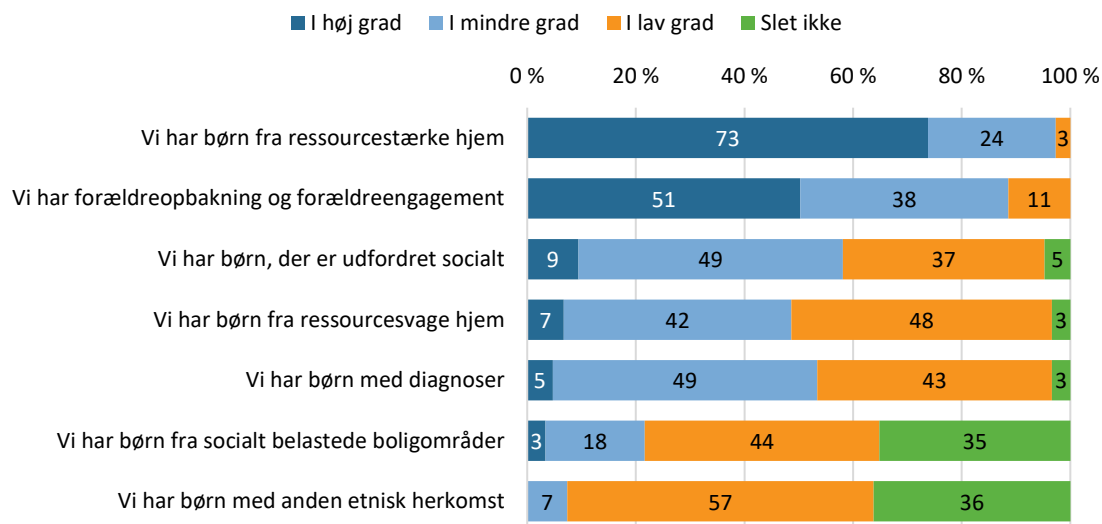
Ud over familiernes betydning, understregede feltarbejdet også Aalborgs status som studieby. I tre af de seks grupper/kredse var der en meget tydelig tendens til, at lederne blev rekrutteret, når de kom til byen for at læse. Den ene gruppe havde en god roverklan, som de oplevede trak medlemmer og dermed også ledere til. En anden kreds oplevede, at de levede af deres ry, mens den sidste gruppe/kreds arbejdede meget direkte med at rekruttere gennem netværk og på universitetet, når der kom nye til. Svarene viser dog, at der også er grupper, der er præget af mange unge ledere, der selv er vokset op i gruppen/kredsen. Hele 20 pct. af lederne oplever, at det er karakteristisk for deres gruppe/kreds.

I en kommune som Aalborg Kommune kan der være stor forskel på profilerne på de børn og unge, der er medlemmer i de uniformerede korps, hvilket kan have betydning for gruppe-/kredslivet. Ser man på de medvirkende grupper og kredses medlemmer, er ligeledes forskelle i målgrupper.

Næsten alle ledere oplever, at de har medlemmer, som kommer fra ressourcestærke hjem (figur 3.2). Svarene peger samtidig på, at medlemsprofilerne er meget sammensatte. Der er kun 5 pct. af lederne, der svarer, at de slet ikke har børn, der er socialt udfordrede, og 3

pct., der slet ikke oplever, at der er børn med diagnoser eller fra ressourcetsvage hjem i deres gruppe/kreds. Lidt over en tredjedel af lederne vurderer, at der ikke er børn fra socialt belastede boligområder eller af anden etnisk herkomst i deres gruppe/kreds. Samlet set viser besvarelsene, at lederne vurderer, at de har en bred vifte af medlemsprofiler.

Figur 3.2: Lederne vurdering gruppernes/kredsens målgrupper (pct.)



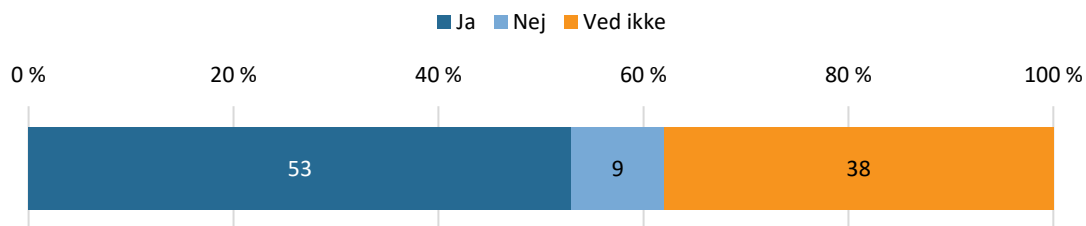
Figuren viser, hvordan lederne har svaret på spørgsmålet: "Hvad kendetegner børnene og deres forældre i jeres gruppe/kreds?". Lederspørgeskema, (n=149).

Besvarelsene peger også på, at gruppe- og kredslivet er et rummeligt tilbud til børn og unge. Der er ingen tvivl om, at mange ledere har en oplevelse af, at netop spejder- og FDF-arbejdet byder på et fristed for børn, der kan have svært ved at være med i andre fritidsaktiviteter. Som en leder fortæller:

"Vi har et fælles udgangspunkt om, at vi gerne vil være et sted, hvor der er plads til alle børn. Vi tilbyder et fællesskab, som er meget lidt resultatorienteret, og hvor det ikke er vigtigt, om man er god til noget eller kan nogle bestemte ting. Vi skaber et inkluderende fællesskab, hvor samarbejde er nøglen til at løse opgaver, og hvor det enkelte barn fremhæves for sin evne til at tilbyde sig selv til fællesskabet og ikke på den individuelle præstation."

Åbent svar i lederspørgeskema

Figur 3.3: Over halvdelen af lederne oplever, at de har medlemmer, som er svære at rumme i andre sammenhænge (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Har I børn, der har svært ved at rummes i andre fritidssammenhænge?". Lederspørgeskema, (n=148).

Et element, der går igen hos en del af de ledere, der svarer 'ja' på spørgsmålet, er da også, at spejder- og FDF-arbejdet i sine grundværdier lægger op til at rumme alle, ligesom de mener, at de aktiviteter, der tilbydes, er af en art, der adskiller sig markant fra andre typer af fritidsaktiviteter¹⁵. Som en leder beskriver:

"De frie rammer for aktiviteterne og fravær af konkurrence er vigtigt. Vi fokuserer på fællesskab og på, at alle er med frem for på, hvem der er bedst"

Åbent svar i lederspørgeskema

En anden leder fortæller, at de søger at være:

"Et sted, hvor man ikke skal være dygtig til noget bestemt eller konkurrere mod hinanden. Her skal man være en god kammerat, og det hjælper vi alle børnene med. I de tilfælde, hvor der er børn, der har det svært på den front, er vi i tæt dialog med forældrene."

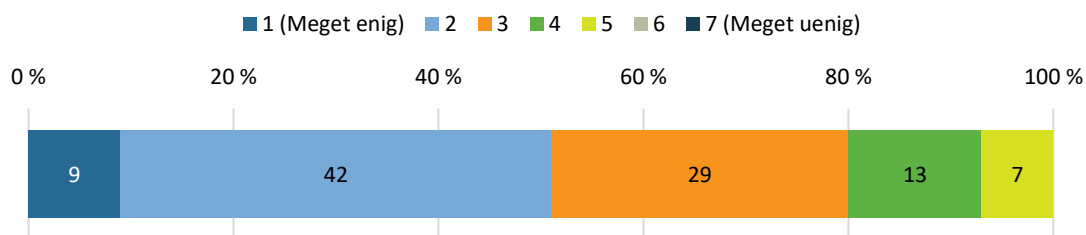
Åbent svar i lederspørgeskema

Det går igen hos lederne, at grupperne og kredsene ikke får særlig støtte til at tage hånd om de børn og unge, der måtte have brug for ekstra hjælp eller kræver mere opmærksomhed. Det er således en opgave, de enkelte ledergrupper påtager sig. Derfor peger mange ledere også på, at lederbemandingen er af afgørende betydning for, at det er muligt at løfte opgaven.

Trods de udfordringer, der naturligt følger med at have børn og unge med forskellige udfordringer i gruppen/kredsen, mener langt de fleste ledere, at de generelt lykkes godt med at håndtere integrationen af alle typer af børn og unge i arbejdet. Således er hele 80 pct. af lederne til en vis grad enige i, at det er let at integrere alle børn i arbejdet. Ingen af lederne er meget uenige i udsagnet.

¹⁵ Se også kapitel 5 for perspektiver på, hvad der er det særlige ved at gå til spejder/FDF.

Figur 3.4: Lederne vurderer overvejende, at det er let at inkludere alle børn (pct.)



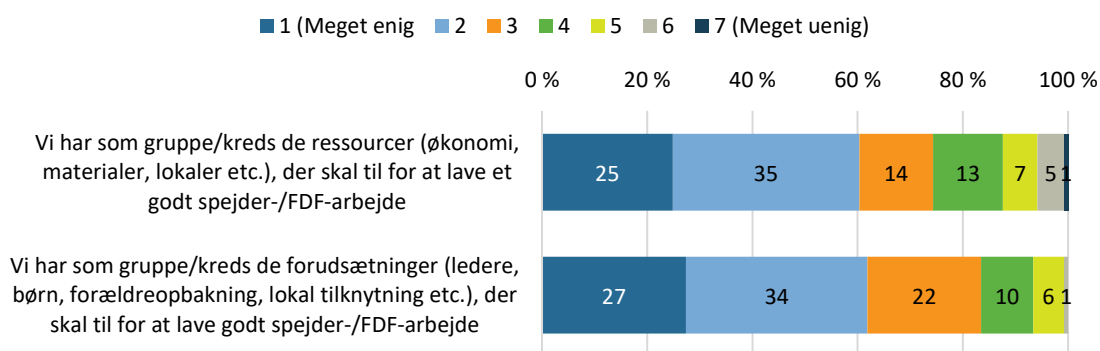
Figuren viser spejder- og FDF-ledernes enighed i udsagnet: "Det er let at inkludere alle børnene i spejder-/FDF-arbejdet. Leder-spørgeskema, (n=100).

Ledernes vurdering af, om det er let eller svært at inkludere alle børn i gruppen/kredsen, hænger sammen med, hvorvidt de vurderer, at de har de ressourcer, der skal til for at lave et godt stykke arbejde (se næste afsnit). Svarene viser desuden, at det er lettere at inkludere alle børn for ledere, der oplever, at deres gruppe/kreds er karakteriseret ved at være en lille gruppe/kreds, hvor alle kender alle i højere grad end i de store grupper og kredse. Det kan dog hænge sammen med, at flere (62 pct.) ledere fra de store grupper oplever, at de har børn, der ikke kan rummes i andre fritidsaktiviteter. Blandt lederne i de små grupper er det kun 44 pct., der svarer 'ja' til det.

Ressourcer og forudsætninger

Ser man helt overordnet på de ressourcer (økonomi, materialer, lokaler etc.) og forudsætninger (ledere, børn, forældreopbakning, lokal tilknytning etc.), som de enkelte grupper og kredse har for at lave godt spejder- og FDF-arbejde, er der et klart flertal af lederne, som vurderer, at de er godt stillet.

Figur 3.5: Grupperne/kredsene vurderer overordnet set, de har forudsætningerne og ressourcerne til at lave godt spejder-/FDF-arbejde (pct.)



Figuren viser, hvor enige gruppe/kredsledere og lederne er i udsagnene: "Vi har som gruppe/kreds de ressourcer (økonomi, materialer, lokaler etc.), der skal til for at lave godt spejder-/FDF-arbejde" og "Vi har som gruppe/kreds de forudsætninger (ledere, børn, forældreopbakning, lokal tilknytning etc.), der skal til for at lave godt spejder-/FDF-arbejde". Lederspørgeskema, (n=132).

Det er særligt de menneskelige ressourcer, der er tilfredshed med (83 pct. har svaret 1,2 eller 3). Angående økonomi, materialer og lokaler er der lidt mindre enighed, men stadig er næsten tre ud af fire trygge ved gruppens/kredsens rammevilkår (se kapitel otte for mere om gruppernes og kredsenes økonomi).

Dykker man ned i ledernes kommentarer til spørgsmålet, er det dog også klart, at der nogle steder gemmer sig tydelige udfordringer under overfladen, både hvad angår ressourcer og forudsætninger. Der er meget forskellige udfordringer for de enkelte grupper og kredse. En leder skriver:

”Kredsen har en fin og stabil økonomi, som skaber gode rammer om møderne. Vi har masser af børn og et godt ry i lokalområdet. Vi har også masser af forældreopbakning, men mangler forældre som aktivt vil være med til at drive kredsen og hjælpe til. Vi mangler også kompetente lederkræfter til at overtage for nogle af de gamle lederkræfter.”

Åbent svar i lederspørgeskema

For andre er det de økonomiske ressourcer, som det indimellem kan knibe med:

”Vi klarer os og har en god og velfungerende kreds, der i store træk kan gøre, hvad vi vil. Men vi oplever desværre en gang imellem at miste pusten lidt, når vi må bruge lang tid på at lappe gamle telte, fordi der ikke er penge til nye, eller selv må gøre rent, fordi vi har brug for at tjene de penge.”

Åbent svar i lederspørgeskema

At sikre de ressourcer og forudsætninger, der skal til for at skabe rammerne omkring et godt spejder- eller FDF-arbejde, kan således til tider opleves som et slid, hvilket kan være demotiverende, selvom man overordnet set er en velfungerende gruppe eller kreds.

I citatet fra lederen her er det tydeligt, at det ikke kun er ledernes opgave at drive gruppen eller kredsen i forhold til børne- og ungearbejdet, men at det også er ledernes opgave at sikre gruppens eller kredsenes ressourcer. Dermed kan det blive et ekstra stort arbejde at engagere sig som leder.

Oplevelsen af balancegangen mellem succes og nedgang kan derfor også opleves som hård, og der skal ikke nødvendigvis meget til, før det kan tippe til den ene eller anden side:

”Vi har solgt et hus, så vores økonomi er i orden. De menneskelige ressourcer er dårlige. Lige nu får vi flere børn, det er positivt og skaber lidt energi hos lederne. Modsat når vi taber medlemmer.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Der er dog samtidig også en udpræget vilje til at få det bedste ud af de muligheder, man har, ikke mindst for at være et fritidstilbud, der giver plads til, at alle kan være med. Som en leder fortæller:

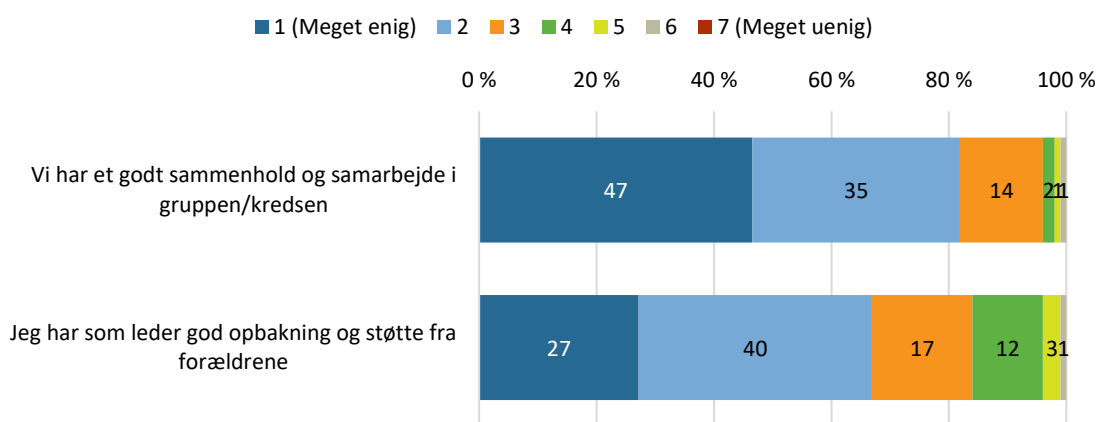
”Lokalerne er nedslidte og kunne godt bruge en opdatering. Men selv med slidte lokaler og slidte materialer formår man at lave gode aktiviteter ud af det, man har. Og skal man gå ned i den lokale genbrug for at få stofrester, så gør man gerne det for at kunne holde omkostningerne nede.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Opbakning og sparring

Det positive billede af de personlige ressourcer understreges af ledernes opfattelse af sammenholdet i gruppen/kredsen og deres muligheder for sparring. Figur 3.6 viser, at lederne generelt oplever et godt sammenhold i deres gruppe eller kreds, og at langt størstedelen også oplever, at der er en god opbakning og støtte fra forældrene.

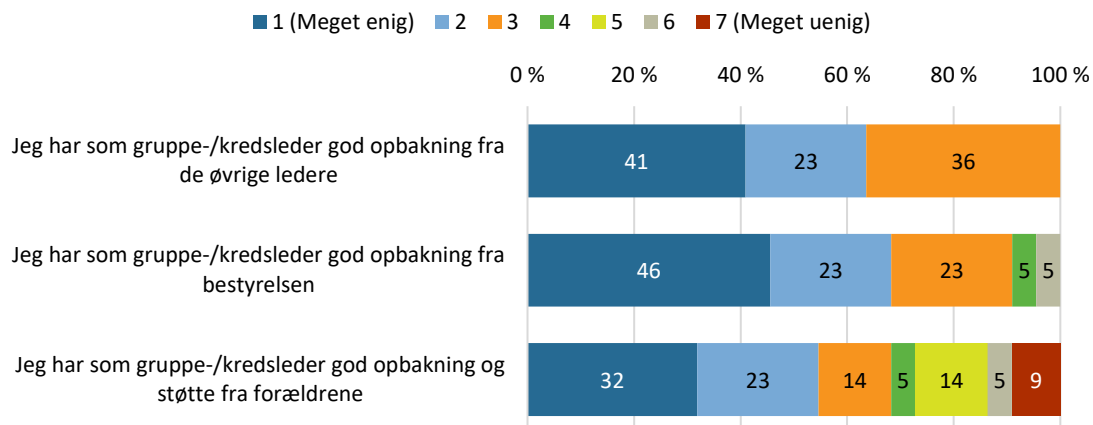
Figur 3.6: Ledernes vurdering af sammenhold i gruppen/kredsen og opbakning fra forældre. (pct.)



Figuren viser, hvor enige lederne er i de to udsagn: ”Vi har et godt sammenhold og samarbejde i gruppen/kredsen” og ”Jeg har som leder god opbakning og støtte fra forældrene”. Lederspørgeskema, (n=99).

Besvarelser fra gruppe- og kredslederne er ikke helt så entydige, når de svarer på, om de oplever at få opbakning. Figur 3.7 viser, at de generelt oplever god opbakning inden for gruppen/kredsen fra både bestyrelse og ledere. Lidt anderledes ser det dog ud med den opbakning, de oplever fra forældrene, hvor 28 pct. oplever en mangelfuld opbakning fra forældrenes side. Kapitel 7 vil senere vise, at gruppe- og kredsledere generelt er dem, der oftest varetager kontakten til forældrene. Derfor er den relativt store andel, som oplever begrænset opbakning, interessant.

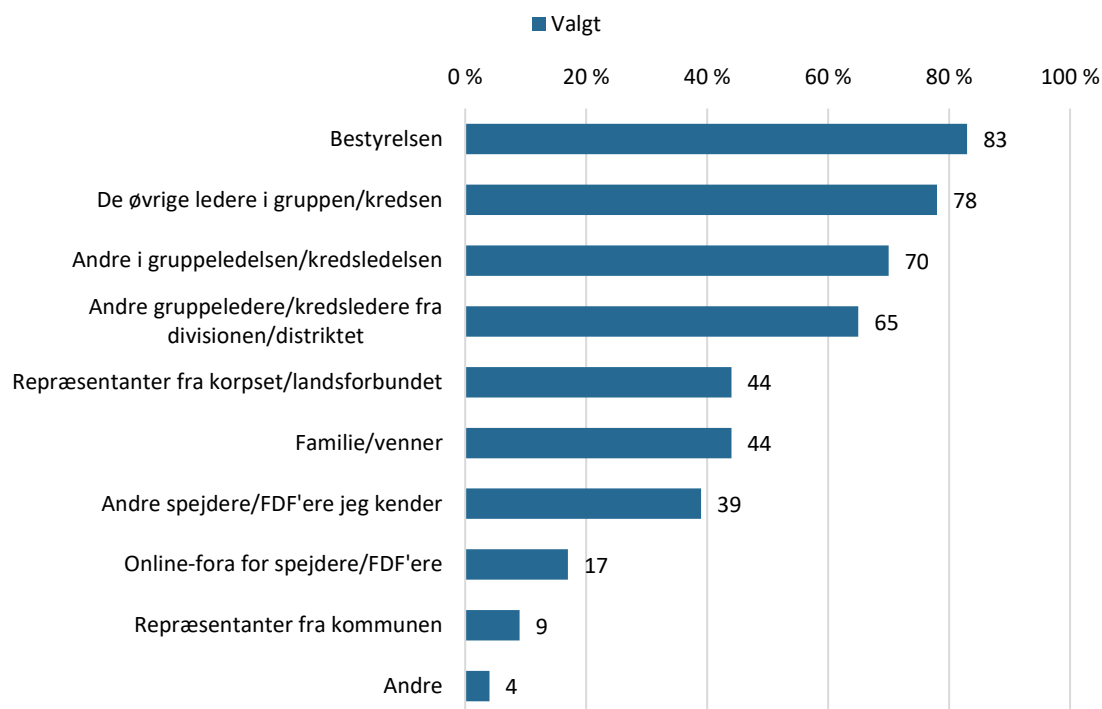
Figur 3.7: Gruppe- og kredslederne oplever god opbakning fra gruppen/kredsen og bestyrelsen, men i mindre grad fra forældrene (pct.)



Figuren viser, hvor enige gruppe- og kredslederne er i tre udsagn vedrørende deres opbakning fra henholdsvis de øvrige ledere, bestyrelsen og medlemmernes forældre. Lederspørgeskema, (n=22).

Gruppe- og kredslederne ser ud til at have et godt netværk, de kan trække på. Figur 3.8 viser, hvem gruppe- og kredslederne sparrer med angående spejder- og FDF-arbejdet. Her svarer langt størstedelen af gruppe- og kredslederne, at de primært sparrer med bestyrelsen og ledere i samme gruppe/kreds, og først derefter med andre i gruppe-/kredsledelsen, eller andre gruppe-/kredsledere fra nærområdet. Lidt under halvdelen angiver også, at de sparrer med familiemedlemmerne eller repræsentanter fra korpset/landsforbundet. I den anden ende af skalaen viser figuren, at kun få gruppe- og kredsledere sparrer med kommunen. Rapporten vil senere komme ind på, i hvilken grad grupperne- og kredsene har kontakt til kommunen (Jf. kapitel 7).

Figur 3.8: Hvem sparrer gruppe- og kredslederne med om arbejdet? (pct.)



Figuren viser gruppe- og kredslederens svar på spørgsmålet: "Hvem sparrer du med om arbejdet som gruppe/kredsleder? Leder-spørgeskema, (n=22)

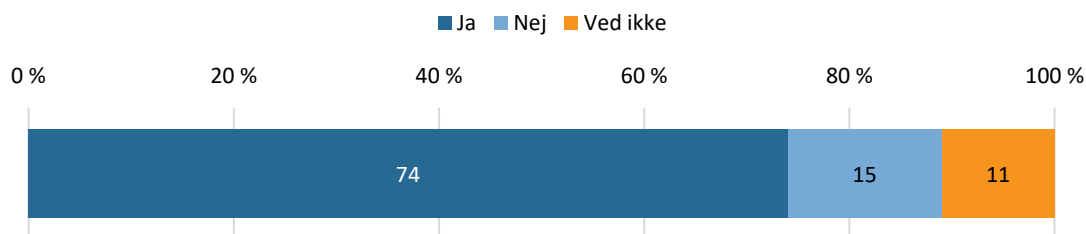
Forældreinddragelse

Som antydnet ovenfor indebærer det at drive en spejdergruppe eller FDF-kreds en masse forskellige arbejdsopgaver ud over at gennemføre de ugentlige møder. Som frivillige foreninger har både spejdergrupper og FDF-kredse derfor ofte behov for at kunne trække på ekstra hjælpende hænder. Her er forældrene i mange tilfælde en ressource. Feltarbejdet viste, at inddragelsen af forældre varierer fra sted til sted, og også at opfattelsen af samarbejdet og kommunikationen med forældrene varierer. Som eksempel var der et sted, hvor der ikke var mange børn, men hvor forældreopbakningen blev fremhævet. De hjalp til med praktiske ting som indkøb og hyttebyggeri, men deltog også i familiespejd med yngre søskende. En anden gruppe havde arbejdet meget aktivt med at få mere kontakt med forældrene. Før oplevede de, at forældrene bare droppede deres børn af uden at få en snak eller hilse på. Lederne prioriterede derfor at være i god tid og være til stede uden at have fokus på andet end velkomsten. Samtidig havde de udarbejdet en lille folder til forældrene om gruppens forventninger til dem.

Forældresamarbejdet er altså i fokus blandt lederne i de uniformerede korps. Dette afsnit ser nærmere på, hvordan forældrene oplever disse forventninger og deres bidrag til gruppe-/kredslivet.

Næsten tre fjerdedele af forældrene oplever, at der er en forventning om, at de hjælper til i deres barns gruppe/kreds med forskellige typer af opgaver.

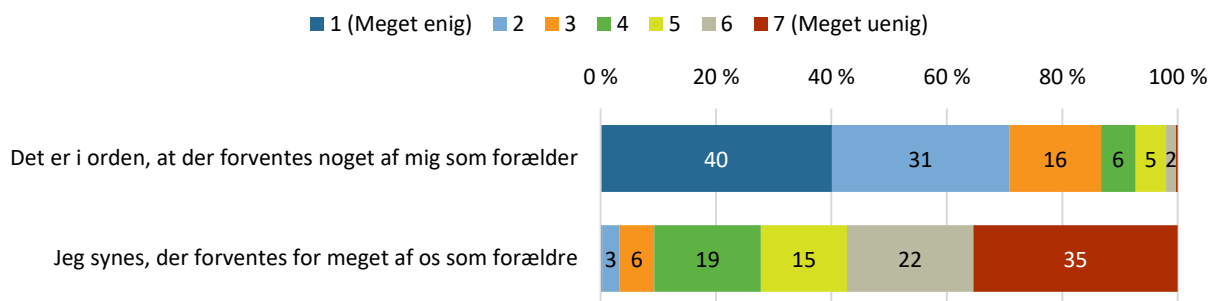
Figur 3.9: De fleste forældre oplever, at det forventes, at de bidrager (pct.)



Figuren viser forældrenes svar på spørgsmålet: "I forbindelse med spejdergruppen/ FDF-kredsen kan der være forventninger om, at I som forældre hjælper til. Er der sådanne forventninger i dit barns gruppe/kreds?". Forældrespørgeskema, (n=315).

Helt overordnet mener forældrene, at der er i orden, at der er en vis forventning til, at de hjælper til, hvilket formentligt hænger sammen med, at flertallet af forældrene, som vi så ovenfor, må betegnes som ressourcestærke. De ledere, der vurderer, at de har børn og unge fra ressourcestærke hjem, oplever således en lidt større grad af forældreopbakning end dem, der har børn fra mindre ressourcestærke hjem. Spørger man forældrene, er det kun en beskedent del, der mener, at der forventes for meget af dem som forældre.

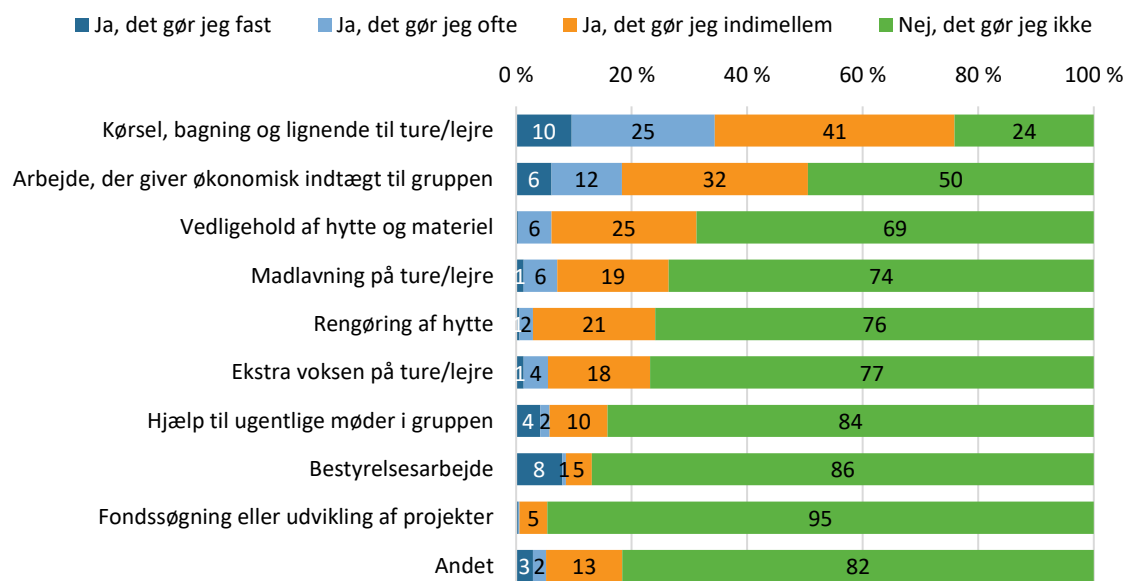
Figur 3.10: 71 pct. af forældrene synes, det er helt i orden, at der forventes noget af dem (pct.)



Figuren viser, hvor enige forældre i udsagnene: "Det er i orden, at der forventes noget af mig som forælder" og "Jeg synes, der forventes for meget af os som forældre". Forældrespørgeskema, (n=302).

Kigger man på, hvor mange der hjælper til med nogle af de mest typiske arbejdsopgaver, der knytter sig til gruppen/kredsen (ud over det almindelige lederarbejde), bliver det tydeligt, at det især er aktiviteter i forbindelse med ture og lejre, der aktiverer forældrene. Tre ud af fire svarer, at de bidrager med for eksempel kørsel eller bagning til ture og lejre. Halvdelen er også aktive, når de uniformerede korps har brug for støtte til indtægtsgivende aktiviteter. Vedligehold af hytte og materiel er også en opgave, de uniformerede korps ser ud til at være gode til at inddrage forældrene i. Hver fjerde forældre hjælper her indimellem, og 6 pct. svarer, at de gør det ofte.

Figur 3.11: Flest forældre bidrager til praktiske eller pengegenererende opgaver (pct.)

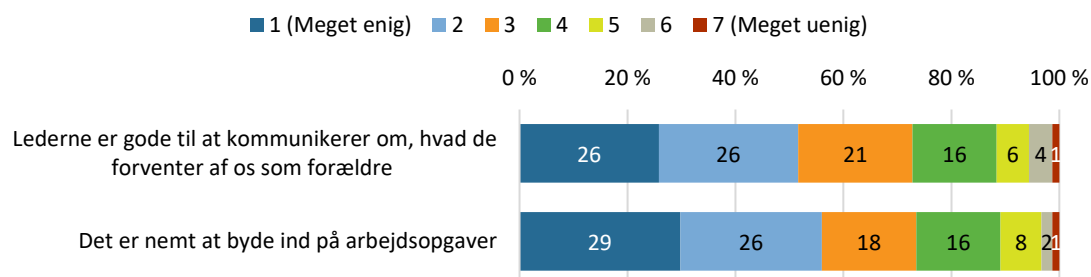


Figuren viser, hvor ofte forældrene hjælper til i grupperne/kredsene med forskellige opgaver, ud fra spørgsmålet: "Har du som forælder i løbet af det seneste år løst nogen af følgende opgaver". Forældrespørgeskema, (n=311).

Samlet set er det ved fondssøgning, bestyrelsesarbejde og de ugentlige møder, at forældrene er mindst engagerede. Det kan både skyldes, at det er mere faste og tidskrævende opgaver, men det kan også skyldes en tradition for, at man typisk beder forældrene om hjælp der, hvor der skal mange til for at løse opgaven.

Det er på baggrund af undersøgelsen ikke muligt at sige, hvilke opgaver der rent faktisk efterspørges hjælp til fra forældrene. Det er således en mulighed, at der er nogle grupper og kredse, der ikke direkte forventer hjælp af forældrene. De fleste forældre mener dog, at lederne er gode til give udtryk for, hvad de forventer af forældrene, ligesom de fleste oplever, at det er nemt at byde ind på arbejdsopgaver.

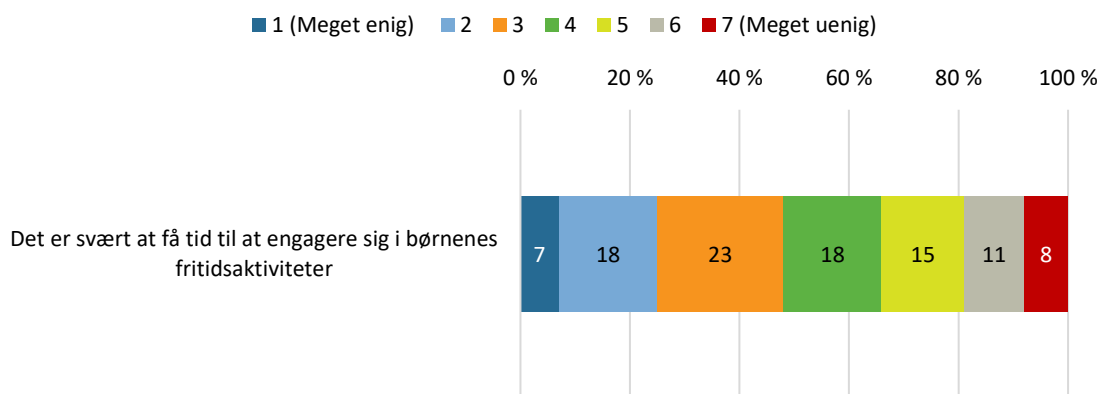
Figur 3.12 : Forældrenes vurdering af ledernes kommunikation om forventningsafstemning (pct.)



Figuren viser, hvor enige forældre i udsagnene: "Lederne er gode til at kommunikere om, hvad de forventer af os som forældre" og "Det er nemt at byde ind på arbejdsopgaver". Forældrespørgeskema, (n=302).

Ser man derimod på, hvordan forældrene selv oplever, hvor meget tid de rent faktisk har til at hjælpe til i gruppen/kredsen og engagere sig i deres børns fritidsaktiviteter, tegner der sig et mere broget billede. Det er således kun et lille mindretal, der er meget enige i, at det er nemt at finde tid, mens de fleste er godt spredt ud i forhold til, om de er enige eller uenige i udsagnene.

Figur 3.13: Har forældrene tid til at hjælpe i grupperne/kredsene? (pct.)



Figuren viser, hvor enige forældre i udsagnet: "Det er svært at få tid til at engagere sig i børnenes fritidsaktiviteter". Forældrespørgeskema, (n=302).

Selvom der er en stor forståelse for behovet for at give en hånd med i gruppen/kredsen på forskellig vis, kan det som forældre være svært at finde tiden. En oplevelse, som også lederne og bestyrelsesmedlemmer kan genkende. Som en leder fortæller:

"Det er svært at involvere forældre i at hjælpe til på møder eller gå ind i bestyrelsen. Vi synes endda, vi er en forening, hvor der er plads til alle med det, de kan byde ind med, og masser af hygge."

Åbent svar i lederspørgeskema

Resultaterne peger således på, at det mere er tiden end holdningerne til forældreengagement, der kan være en udfordring. Samlet set er det blot 14 pct. af de deltagende forældre, der overhovedet ikke hjælper til, mens 13 pct. hjælper til indimellem ved én af opgaverne. Undersøgelsen tyder på, at det ikke skyldes modvilje, når forældrene ikke hjælper til. Der er stort set ingen forskel på de aktive og ikke-aktive forældre, når det gælder holdninger til forældreengagementet.

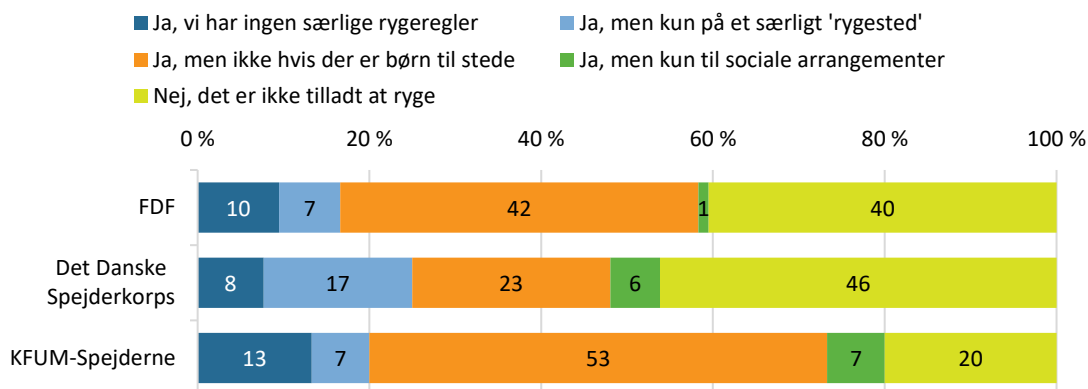
Alkohol og rygning

Livet i gruppen/kredsen er for lederne ofte en kombination af et fællesskab omkring børne- og ungdomsarbejdet og et socialt fællesskab i ledergruppen. Disse to fællesskaber vil naturligt have mange overlap, men på nogle områder vil der potentielt kunne opstå udfordringer. Dette gælder blandt andet i forhold til alkohol- og rygeregler.

Undersøgelsen viser her, at mens det kun er de færreste, der slet ingen regler har på området, så er der ganske store forskelle i, hvilke regler de forskellige grupper og kredse har.

Der er således stor forskel på, hvordan de enkelte grupper og kredse sætter rammer for alkohol og rygning i sammenhænge, hvor der også er børn med – f.eks. på lejre og ture. Det er desuden interessant, at næsten 40 pct. angiver, at rygning slet ikke er tilladt, mens det kun er 26 pct., der angiver det samme vedrørende alkohol.

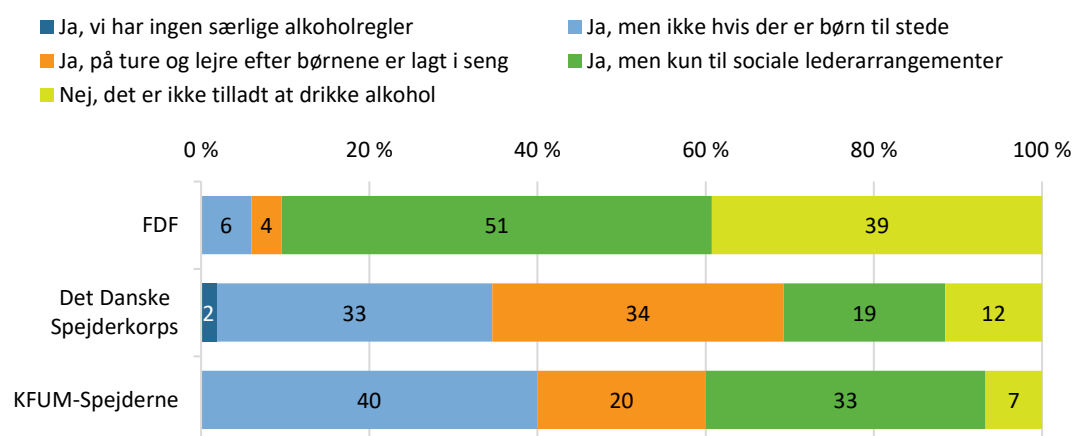
Figur 3.14: Må der ryges i gruppen/kredsen? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredslederne og ledernes svar på spørgsmålet: "Må der ryges i gruppen/kredsen?". Lederspørgeskema, (FDF: n=84, DDS: n=52, KFUM: n=15. De grønne pigespejdere havde 1 besvarelse, som var: "Ja, men ikke hvis der er børn til stede").

Mens der hos de tre store korps er nogenlunde enslydende svar i forhold til rygepolitikker, ser de ganske anderledes ud, når det kommer til alkoholpolitikken. Her er der en tydelig forskel på FDF'erne og spejderne.

Figur 3.15: Må der drikkes alkohol i gruppen/kredsen? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredslederne og ledernes svar på spørgsmålet: "Må der drikkes alkohol i gruppen/kredsen?". Procentfordelt for korps ud af det fulde antal besvarelser. Lederspørgeskema, (FDF: n=84, DDS: n=52 og KFUM: n=15. De grønne pigespejdere havde 1 besvarelse, som var: "Ja, men ikke hvis der er børn til stede".)

FDF-kredsene i Aalborg har således flere restriktioner i forhold til alkohol. Det gælder både i forhold et generelt forbud mod alkohol og i forhold til der, hvor alkohol tillades, men kun i begrænsede sammenhænge udenfor det almindelige FDF-arbejde.

Det skal understreges, at resultaterne her ikke kan give et generelt billede af de tre korps/forbund på landsplan. I en evaluering af Spejdernes Lejr fra 2018¹⁶ bliver det kort beskrevet, at netop forholdet til alkohol er et af de få steder, hvor de deltagende spejderkorps adskiller sig holdningsmæssigt. Der kan således også blandt spejderkorpserne være større forskelle, end der er blandt spejdergrupperne i Aalborg Kommune.

Grupperne og kredsenes udfordringer

Dette afsnit sætter fokus på, om lederne og gruppe-/kredslederne oplever udfordringer i deres gruppe/kreds. Hvad er det, der fylder for de to forskellige ledertyper?

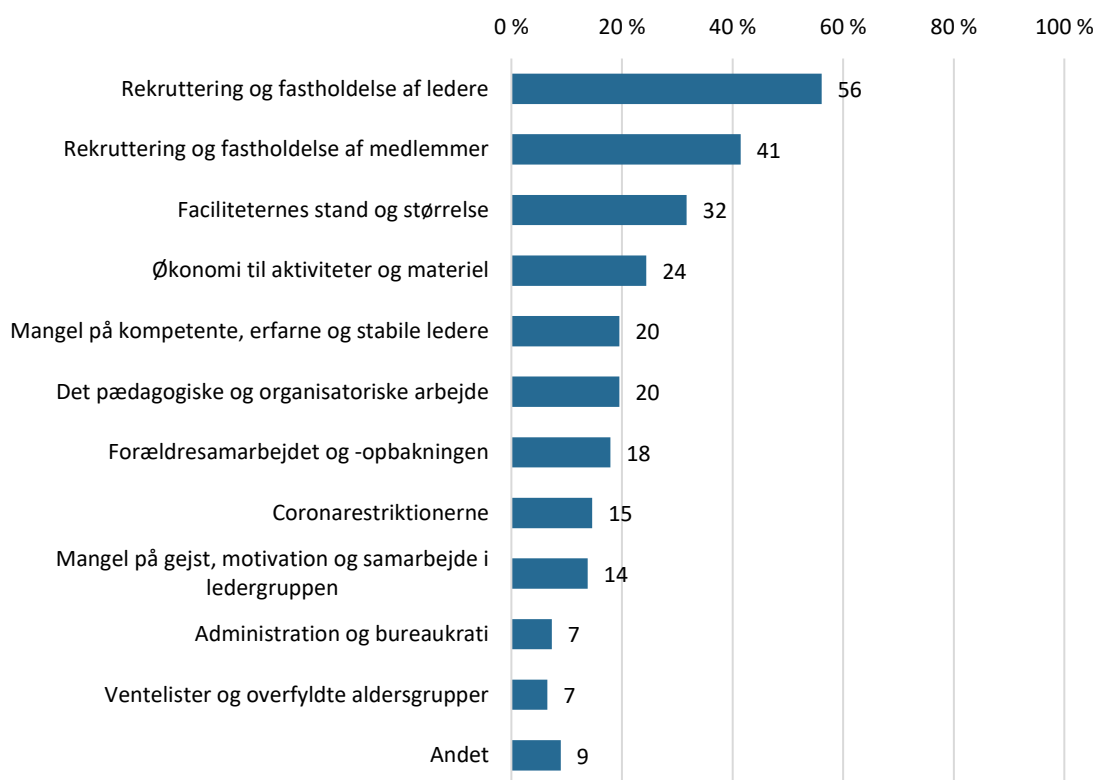
I spørgeskemaet blev de bedt om at skrive, hvad de oplever som de tre største udfordringer for gruppen/kredsen. Svarerne er efterfølgende blevet kodet i overordnede kategorier. I følgende afsnit præsenteres resultaterne fra henholdsvis lederne og gruppe-/kredslederne hver for sig. Det skyldes, at gruppe-/kredslederne ofte har en bredere indsigt i foreningens samlede opgaver og dermed kan opleve anderledes udfordringer end de andre ledere, hvilket også afspejles i besvarelserne.

Hvilke udfordringer oplever lederne?

For lederne var de tre største udfordringer at rekruttere og fastholde ledere (56 pct.), at rekruttere og fastholde medlemmer (41 pct.) samt faciliteternes størrelse og stand (32 pct.) To ledere gav udtryk for, at de ikke syntes, der var udfordringer for deres gruppe/kreds, mens ti ledere svarede 'ved ikke'.

¹⁶ [metaevalueringsrapport.pdf \(spejderne.dk\)](#)

Figur 3.16: Ledernes største udfordringer (pct.)



Figuren viser fordelingen af svar på spørgsmålet: "Hvad er de tre største udfordringer for din gruppe/kreds?". Lederne har haft mulighed for at afgive tre svar, hvorfor andelen ikke summer til 100 pct. Svarerne blev afgivet i et åbent tekstfelt, som efterfølgende er blevet kodet i ovenstående kategorier. Under 'Andet' har lederne beskrevet forskellige udfordringer såsom vejret, nabogruppen, bestyrelsen, 'afstanden' til hovedorganisationen eller en medlemsmæssig kønsfordeling i ubalance. Lederspørgeskema, (n=123).

Den største udfordring for grupperne/kredsene, som lederne ser det, er problemet med at rekruttere og fastholde ledere. Ud over den generelle udfordring med at rekruttere og fastholde ledere, angav hver femte leder det som en udfordring at få ledere, som er kompetente.

Det er interessant, at nogle ledere understreger, at det er de kompetente og erfarne ledere, de mangler. Årsagen kan være, at lederne oplever, at det daglige arbejde i grupperne/kredsene bygger på værdier samt et pædagogisk grundlag og kræver nogle særlige færdigheder, som kan være svære at 'mestre' som ny eller uerfaren leder.

Samtidig blev der i de åbne besvarelser lagt vægt på det med at være en 'stabil' leder. Hjælpsomme forældre, studerende og tidligere ledere, der deltager lejlighedsvist, kan være gode at have, men for at afvikle de ugentlige møder kræves der en vis kontinuitet i engagementet.

Den næststørste udfordring – rekruttering og fastholdelse af medlemmerne – drejer sig især om fastholdelse af unge medlemmer, når de rammer teenage-årene. Her sker der mange ting i de unges liv såsom fritidsjobs, venner og overgang til ungdomsuddannelser.

Ifølge lederne er det heller ikke så 'sejt' at være spejder eller FDF'er, når man når ungdomsårene. Samtidig er frafaldet blandt de unge problematisk for rekrutteringen af nye, kompetente ledere, da grupperne og kredsene traditionelt set har 'opfostret' deres egne ledere.

Den tredjestørste udfordring omkring faciliteternes stand og størrelse handler i langt de fleste tilfælde om, at der enten er for lidt plads generelt i forhold til, hvor mange medlemmer der er, eller at der mere specifikt er for lidt indendørsplads. Spejderne og FDF'erne er kendt for at lave mange aktiviteter i det fri, men meget foregår også indendørs, samtidig med at deres materiel til udlevet opbevares indendørs. Kun tre ledere påpeger, at det er faciliteternes nedslidte stand, der er en udfordring (se kapitel 6 for mere om faciliteternes betydning).

De åbne besvarelser om økonomi er kortfattede. Lederne skriver bare 'penge' eller 'økonomi'. En enkelt skriver, at økonomien bliver et problem, fordi de som ledere skal bruge meget tid på pengegenererende aktiviteter. En ander peger på, at de har store udgifter til vedligehold af spejderbåde.

Eftersom spejder-/FDF-arbejdet er kendetegnet ved at være organiseret, pædagogisk arbejde med børn og unge, er det interessant, at hver femte leder (20 pct.) påpeger netop dette som en udfordring for gruppen. De pædagogiske udfordringer, som lederne nævner, kredser overordnet om tre underemner: Udfordringer med at skabe fællesskabsfølelse i aldersklasserne eller gruppen/kredsen, udfordringer i at kommunikere om og strukturere arbejdet samt udfordringer med medlemmerne og deres opførsel.

Selvom langt de fleste ledere som beskrevet ovenfor til dels er enige i, at det er let at inkludere alle børn i aktiviteterne, afspejler det sidste emne også, at mange har medlemmer, der er udfordret på en eller anden måde. Udsagnene omkring medlemmernes opførsel indikerer, at det særligt er de helt unge spejdere, der kan være problematiske, idet nogle ikke lytter, når der bliver talt, gør det, de selv vil, og generelt er svære 'at lede'. Disse udfordrende børn og unge kræver meget energi og overskud af lederne. Der kan også være forskel på, hvad det kræver af pædagogiske forudsætninger alt efter, hvilken aldersgruppe lederne arbejder med. To ledere for den yngste aldersklasse fortalte – halvt i spøg, halvt i alvor – hvordan de anså sig selv for at være grovfilene. De syntes selv, at de stod for det indledende tunge, pædagogiske og opdragende arbejde uden nødvendigvis at have de pædagogiske forudsætninger for dette, hvilket de oplevede som hårdt og udmattende.

En anden udfordring for lederne er at komme af med 'plejer' og forny og forbedre deres aktiviteter. Svarene fra de åbne kategorier giver det indtryk, at de oplever tids- og ressourcemæssige begrænsninger for udviklingen og fornyelsen af aktiviteterne. 18 pct. af lederne peger desuden på manglende forældreopbakning som en af deres tre største udfordringer.

Hvilke udfordringer oplever gruppe- og kredslederne?

Det er gruppe- og kredslederne, der kan siges at have ansvaret for den daglige drift, og derfor har de også fået muligheden for at skrive, hvilke tre udfordringer de har i kraft af deres rolle. 22 gruppe-/kredsledere har benyttet sig af denne mulighed. De oplever, at

deres største udfordring er at skabe gejst, motivation og samarbejde i ledergruppen (50 pct.). Den næststørste udfordring for gruppe-/kredslederne er at finde tiden til både det frivillige arbejde samt job og privatliv (45 pct.). Den tredjestørste udfordring for gruppe-/kredslederne er at udvikle og forny gruppen (32 pct.) – oftest pga. manglende tid, energi og ressourcer, men også i nogle tilfælde fordi der er forskellige interesser og holdninger i ledergruppen.

Figur 3.17: Gruppe-/kredsledernes største udfordringer (pct.)



Figuren viser fordelingen af svar på spørgsmålet: "Hvad er de tre største udfordringer for dig som gruppe-/kredsleder?". Gruppe-/kredslederne kunne afgive op til tre svar, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Svarerne blev afgivet i et åbent tekstfelt, som efterfølgende er blevet kodet i ovenstående kategorier. Lederspørgeskema, (n=22).

Manglen på tid hænger godt sammen med, at gruppe-/kredslederne som tidligere beskrevet ofte bruger mange timer om ugen på spejder-/FDF-arbejdet, og 66 pct. svarer i den sammenhæng, at de bruger tilpas med tid på deres spejder-/FDF-opgaver.

At så stor en del af gruppe-/kredslederne mener, at de bruger tilpas med tid, og samtidig tilkendegiver, at de mangler tid til job, familie og frivilligt arbejde kan tyde på, at gruppe-/kredslederne føler en stor forpligtelse for at lede deres grupper/kredse. Flere grupper/kredse har søgt at løse denne udfordring ved at dele ansvaret op, så der for eksempel er en gruppe-/kredsleder, der er ansvarlig for det administrative, og en, der er ansvarlig for den daglige, pædagogiske ledelse. Svarene her kan dog tyde på, at det stadig er en ansvarstung og tidskrævende post. Nogle respondenter peger på, at det bliver lettere at kombinere frivillighed og familieliv, hvis ens partner/familie også er aktiv i korpset.

”... for så forstår vi ligesom hinanden og hinandens værdier. Det er også bare nemmere at forstå og acceptere, hvorfor man lægger så meget tid i det, hvis ens partner også selv gør det, og selv brænder for det.”

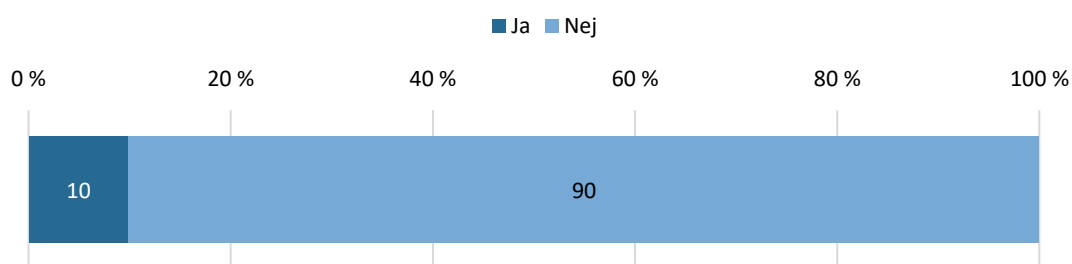
Citat fra leder, feltarbejde

Lidt mere end hver fjerde gruppe-/kredsleder peger også på, at det kan være en udfordring for dem at rekruttere og fastholde ledere. Modsat hos lederne er rekruttering og fastholdelse af medlemmer ikke blandt deres største udfordringer. Grunden til det skal højst sandsynligt findes i den interne arbejdsdeling i gruppen, hvor det i højere grad ser ud til at være ledernes opgave at rekruttere medlemmer (se kapitel 7).

Få forældre oplever udfordringer ved at deres børn går til spejder/FDF

Forældrene er også blevet spurgt, om de oplever udfordringer i forbindelse med, at deres børn er aktive spejdere/FDF'ere. 90 pct. har svaret 'nej' til spørgsmålet, og dermed er det kun et fåtal af forældrene, der oplever sådanne udfordringer.

Figur 3.18: Oplever forældre udfordringer ved, at deres børn går til spejder/FDF? (pct.)



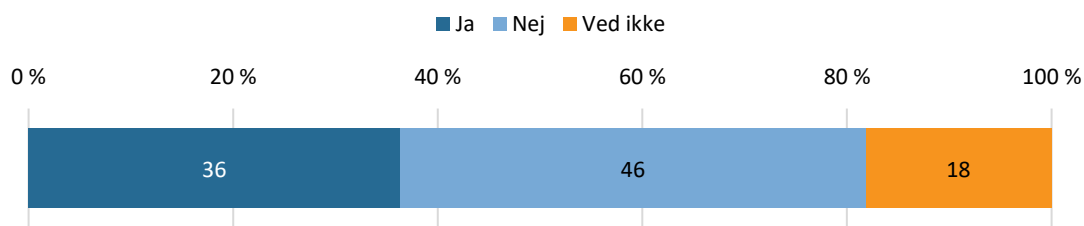
Figuren viser forældres svar på spørgsmålet: ”Oplever du nogen udfordringer ved, at dit barn går til spejder?”. Forældrespørgeskema, (n=302)

De forældre, der oplever udfordringer (10 pct.), blev i undersøgelsen inviteret til at beskrive, hvilke udfordringer de møder. Af dem, er der flere forældre, der forklarer, at de mener, at de ugentlige møder foregår for sent på dagen, og finder det problematisk, at møderne først slutter kl. 20-21 om aftenen i en ellers travl hverdag. Andre forældre problematiserer, at flere hold er ret små, og at dette betyder, at der kun er få jævnaldrende børn eller få børn med samme køn, hvilket blandt andet medfører, at det er svært at lave aktiviteter, der er spændende for alle aldersgrupper. Flere forældre ønsker også at engagere sig mere og hjælpe til, men har svært ved at finde tiden til det. Dertil savner flere forældre også flere voksne på holdet, der kan varetage de lidt større aktiviteter som lejre og ture.

Gruppernes og kredsenes udviklingstiltag

Ifølge gruppe- og kredslederne har godt en tredjedel af grupperne og kredsene aktuelt gang i et udviklingstiltag. Figur 3.19 nedenfor viser dog også, at halvdelen af grupperne og kredsene ikke har sådanne tiltag på nuværende tidspunkt.

Figur 3.19: Har grupperne/kredsene gang i udviklingstiltag? (pct.)



Figuren viser gruppe- og kredslederers svar på spørgsmålet: "Har I aktuelt gang i udviklingstiltag som gruppe/kreds?". Lederspørgeskema, (n=22)

De otte gruppe- og kredsledere, der har svaret 'ja' til ovenstående, beskriver selv, hvad disse tiltag konkret består af. Her svarer tre, at de bygger et kredshus, en grejhal, eller at de er i færd med at renovere deres hytte. Flere angiver også vækst, udvikling og synlighed som en målsætning med fokus på rekruttering og fastholdelse af unge ledere. En enkelt kredsleder nævner også bæredygtighed i børnehøjde, mod og 'urban scouting' som et aktuelt udviklingstiltag.

Kapitel 4: Ledernes færdigheder og lederuddannelse

Uddannelse – ikke mindst lederuddannelse – udgør et centralt element i organiseringen af alle de uniformerede korps. Ser man på, hvordan man på korps- og forbunds niveau beskriver formålet med lederuddannelserne, er det tydeligt, at de har en række forskellige funktioner.

Først og fremmest handler lederuddannelsen om at uddanne kommende og nye ledere. Et væsentligt element af lederuddannelsen handler derfor om at rekruttere og ruste (unge) medlemmer til også at blive ledere som voksne. Her opererer alle korpsene – på den ene eller anden måde – med en tostrengt lederuddannelse, der involverer både egentlige kurser (på landsplan, regionalt eller lokalt) og en mere mesterlære-orienteret oplæring i gruppen eller kredsen, som – alt efter lokale forhold – kan være mere eller mindre formaliseret, organiseret og eksplicit.

Et særligt kendetegn ved de uniformerede korps' lederuddannelse er desuden, at den ikke kun henvender sig til den voksne leder, men i høj grad også er en uddannelse, der fører frem til lederskabet. Alle de uniformerede korps har således lederuddannelseskurser, der henvender sig til unge allerede fra 13-14-årsalderen. På samme måde kan patruljesystemet hos spejderne ses som en tidlig oplæring i gruppen, der også peger frem mod lederskabet, ligesom brugen af hjælpeledere og assistenter hos både spejderne og FDF fra omkring 15-årsalderen er en del af lederoplæringen i gruppen eller kredsen.

Endelig gælder det for lederuddannelsen i alle de uniformerede korps, at den ikke kun er rettet mod specifikke færdigheder eller evner, men i høj grad har fokus på identitet og værdier. Der er således ikke alene tale om at uddanne til at varetage en særlig funktion, men i høj grad også om at blive 'uddannet' som spejder eller FDF'er – også på et menneskeligt plan.

Dette afsnit kigger nærmere på, hvordan lederne i Aalborg ser på lederuddannelse og ikke mindst deres egne behov og muligheder. Tal fra Aalborg Kommune har vist, at der i 2019 var 34 grupper/kredse, der har gjort brug af tilskudsordningen i forbindelse med kurser. Samlet set drejer det sig om et beløb på 340.833 kr. Dette tyder på en udbredt brug af kurser blandt grupper/kredse i Aalborg Kommune¹⁷.

Ledernes egen vurdering af praktiske færdigheder og pædagogiske evner

Før vi kommer til selve spørgsmålet om lederuddannelse, sætter afsnittet fokus på, hvordan lederne vurderer deres egne færdigheder og evner i forhold til, hvad det kræver at være leder. Formålet er at belyse, om der – ifølge ledernes egen vurdering – er et behov for

¹⁷ Vifos undersøgelse fra marts 2021 viser, at det ser ud til at være en tendens i alle de fem byer, der er med i undersøgelsen, at støtte til lederuddannelse er vigtigt (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen, Vifo 2021).

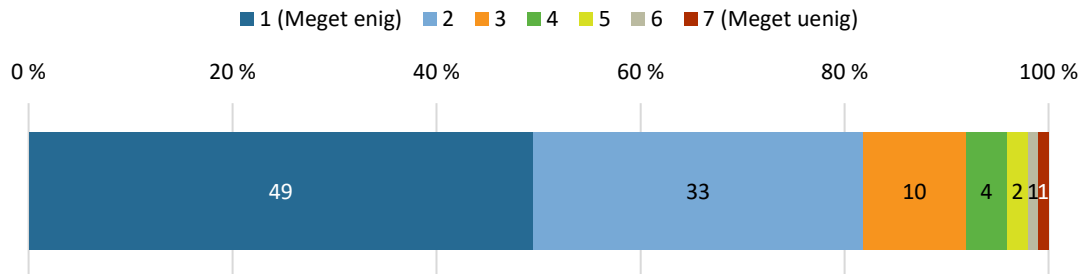
opkvalificering eller anden tilførelse af viden, som kunne hjælpe dem i deres ledergerning eller bidrage til arbejdet i gruppen eller kredsen.

For langt hovedparten af lederne i de uniformerede korps bunder deres lederskab i en opvækst i selvsamme korps (se kapitel 1). Dermed er det ofte tilhørsforholdet og identiteten som spejder eller FDF'er, der fører til, at man bliver leder. Kun en lille del bliver ledere som voksne uden selv at have været spejder/FDF'er som barn. Resultaterne peger på, at dette ofte er forældre til børn, der er medlemmer, og den hyppigste årsag til, at de er blevet ledere, er, at de gerne vil bakke op om deres børns fritidsinteresser.

En anden vigtig faktor er, at alle lederne i de uniformerede korps er frivillige. At der er tale om frivillige betyder ikke kun, at de er ulønnede, men også at der ikke stilles nogle formelle krav til lederne i form af bestemte kompetencer eller uddannelser for at kunne blive ledere.

Helt overordnet kan der peges på to centrale kompetencer i forhold til at være frivillig leder i de uniformerede korps. På den ene side er de praktiske færdigheder i forhold til de konkrete aktiviteter, og på den anden side står de pædagogiske evner i forhold til det at være leder for børn og unge. Ser man på netop disse to områder, mener lederne dog helt overordnet, at de besidder de nødvendige praktiske færdigheder til lederarbejdet.

Figur 4.1: Jeg besidder de nødvendige praktiske færdigheder der skal til for at være leder (pct.)



Figuren viser svarfordelingen til spørgsmålet: "Jeg besidder de nødvendige praktiske færdigheder, der skal til for at være leder". Lederspørgeskema, (n=99).

Eftersom der ikke er et særligt spejder- eller FDF-pensum eller særlige aktiviteter, man skal igennem, er det også helt op til de enkelte ledere, hvilke aktiviteter man laver. Lederne kan derfor vælge aktiviteter, som de selv befinder sig godt i, og behøver ikke nødvendigvis at kaste sig ud i store pionerprojekter eller muskarbejde, hvis ikke de selv synes, de besidder færdighederne hertil. Alligevel er det interessant, at de så entydigt mener, at de besidder de praktiske evner, der skal til for at være leder.

For nogle ledere opleves de praktiske færdigheder som noget, der nærmest er kommet ind med modermælken i opvæksten i korpset. Som en leder fortæller:

”Jeg mener ikke nødvendigvis, det kræver særlige praktiske evner at være leder. Jeg har været FDF’er i mange år og kender til grundlæggende færdigheder på et niveau, hvor jeg er i stand til at lære det videre.”

Åbent svar i lederspørgeskema

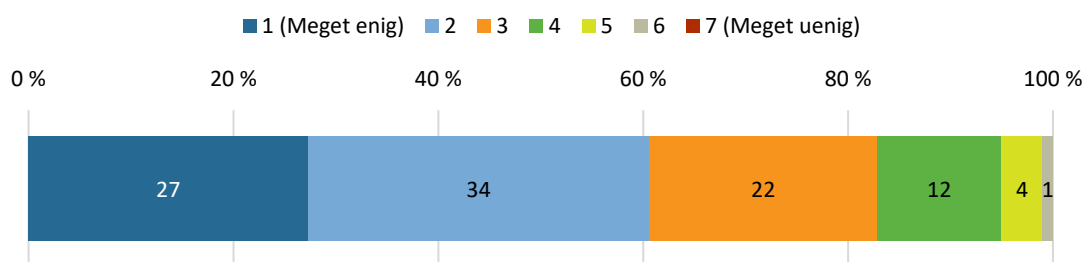
Samme leder peger dog på, at det måske ikke forholder sig helt så ligetil med de pædagogiske evner, idet vedkommende fortsætter:

”Jeg mener til gengæld, at det er enormt væsentligt at besidde pædagogiske evner og færdigheder. De kan både være fagligt funderet og erfaringsbaseret, men udgangspunktet må være en nysgerrighed inden for det pædagogiske felt.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Undersøgelsen viser dog, at langt de fleste ledere oplever, at de besidder de pædagogiske evner, der skal til for at være leder, om end det trods alt er en smule mere moderat i forhold til de praktiske færdigheder (figur 4.2).

Figur 4.2: Jeg besidder de nødvendige pædagogiske evner som leder (pct.)



Figuren viser fordelingen af svar til spørgsmålet: ”Jeg besidder de pædagogiske evner, der skal til for at være leder”. Lederspørgeskema, (n=99).

På samme måde som *learning by doing* er en del af spejdermetoden, synes også de pædagogiske evner ofte at blive betragtet som erfaringsbaserede. Som en leder fortæller:

”Jeg mener, at de ledere, som selv har børn, selvfølgelig besidder bedre pædagogiske evner, da man får det af at være forældre. Men jeg mener også, at jo længere tid man er leder, og jo mere lederuddannelse man får, jo bedre en leder bliver man.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Det er en erfaring, en anden leder bakker op om:

”Jeg oplever det som en udviklingsproces. Da jeg startede som leder, følte jeg mig mere usikker på begge færdigheder. Desto mere ansvar, dialog og refleksion med andre ledere og erfaring jeg får som leder, desto mere bliver jeg bekendt med mine nærmeste udviklingsområder.”

Åbent svar i lederspørgeskema

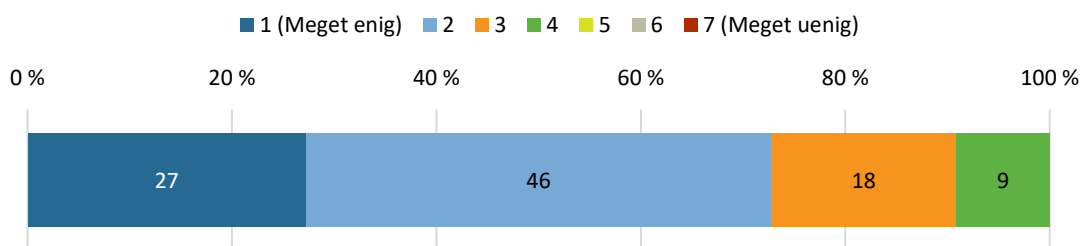
I forhold til det pædagogiske vil mange ledere måske ikke selv se det at være frivillig leder som en pædagogisk opgave. Det er jo 'bare' at lave aktiviteter med og for børn – pædagogik er jo sådan noget, der hører til i institutioner og skoler. Men spejder- og FDF-arbejde implicerer i høj grad pædagogik og ikke bare i forhold til at leve op til det formål, der ligger til grund for arbejdet (jf. forrige kapitel). Mange grupper og kredse er i dag stillet over for udfordringer, som overstiger, hvad man umiddelbart kunne forvente af frivillige ledere (se også kapitlet 'Gruppernes liv' i forhold til disse udfordringer). Således fortæller en kredsleder om de problemstillinger, man som frivillig forening i dag må forholde sig til, og hvilke fordringer det stiller til lederne:

”De ansvarlige ledere på hver klasse har en opgave i hvert år at finde ud af, hvordan holdet ser ud, og hvem det er, der har brug for ekstra støtte, og vi har også flere gange haft møder med forældre, når vi har brug for at finde ud af, hvad der er på spil her. Det kan være om barnet, der har en diagnose, eller de der uformelle møder; 'når nu ikke Hans kommer med på lejre, hvad er det, der er på spil?' 'Er der noget, vi kan hjælpe med?' Tit er det jo økonomien. Og den samtale er svær for mange unge ledere. Vi er en håndfuld, der er ved at være 'uddannet' til det, siger jeg, men det er jo sidemandsoplæring. Det er noget, vi har klaret selv.”

Lederinterview, van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021¹⁸

Det er dog ikke kun lederne selv, der føler, at de har de færdigheder og evner, der skal til for at være ledere. Spørger man gruppe- og kredslederne, mener de tilsvarende, at de som gruppe eller kredse i det store og hele har de færdigheder og evner i lederflokket, som skal til for at lave godt spejder- og FDF-arbejde.

Figur 4.3: Som ledergruppe har vi samlet set de færdigheder og evner, vi har brug for, for at lave godt spejder/FDF-arbejde (pct.)



Figuren viser, i hvilken grad gruppe- og kredslederne mener, at deres gruppe/kreds samlet set besidder de færdigheder og evner, de har brug for, for at lave godt spejder-/FDF-arbejde. Lederspørgeskema, (n=22).

Som vi har set tidligere, er ledermangel et tilbagevendende tema for mange grupper og kredse. Også i det lys er det interessant, at gruppe- og kredslederne i langt overvejende grad mener, at de har de færdigheder og evner, der skal til.

¹⁸ Efter aftale med informanten indgår dette interview af en leder i Aalborg i begge undersøgelser. Det blev foretaget i forbindelse med udarbejdelsen af 'De uniformerede korps i fem af Danmarks største kommuner'.

Det kan pege på et dilemma, hvor lederrekruttering er et fast opmærksomhedspunkt, da meget peger på, at antallet og kvaliteten af ledere er central for gruppens/kredsens trivsel og muligheder.

I en gruppe eller kreds med for få ledere hænger den enkelte leder desuden på flere opgaver. Umiddelbart skulle man synes, at det ville lede til et pres på den samlede ledergruppes færdigheder og evner, men det ser ikke ud til at være tilfældet.

Det kan hænge sammen med, at langt hovedparten af lederne selv har en opvækst i de uniformerede korps, som vi tidligere har set. Det medfører helt naturligt et kendskab til spejder- og FDF-arbejdet, der gør, at man måske ikke oplever en mangel af færdigheder og evner hos de ledere, der er i gruppen eller kredsen. Trods et grundlæggende kendskab til spejder/FDF er det dog ikke altid det samme, som at der ikke er behov for lederuddannelse, hvis man bliver leder i en ny gruppe/kreds. Som en kredsleder fortæller:

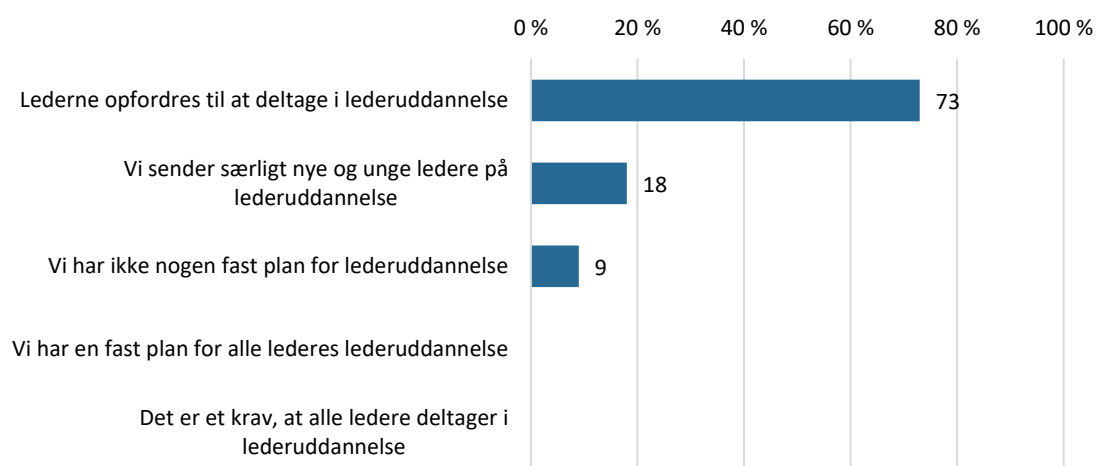
”Vi har en evig opgave i lederoplæring, fordi vi har en løbende udskiftning. Så vi har ret stor fokus på lederkurser og oplæring. Og sådan den pædagogiske praksis. Blandt andet fordi nogle kommer udefra og her møder nogle børn, de ikke anede eksisterede.”

Lederinterview, van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021

Lederuddannelsespolitik i grupper og kredse

Til trods for at der er en klar overvægt af gruppe- og kredsledere, der mener, at de samlet set har de færdigheder og evner, der kræves, er der i de fleste grupper og kredse opmærksomhed på lederuddannelse. Ser man på spørgsmålet om, hvordan lederuddannelse håndteres i de forskellige grupper og kredse, svarer langt hovedparten af gruppe- og kredslederne, at de opfordrer lederne til at tage på kursus. De færreste har dog en fast plan for lederuddannelsen eller et krav om, at lederne skal deltage i lederkurser. For en lille gruppe er det særligt de nye og unge ledere, der sendes på lederkurser.

Figur 4.4: Flertallet af grupperne/kredsene opfordrer til lederuddannelse (pct.)



Figuren viser de adspurgte gruppe-/kredslederes svar på spørgsmålet: ”Har I som gruppe/kreds en plan for lederuddannelse? (sæt gerne flere kryds)”. Lederspørgeskema, (n=22).

At lederuddannelse prioriteres højt i de fleste grupper og kredse ses også ved, at alle gruppe-/kredsledere svarer, at det er gruppen/kredsen, der betaler for lederuddannelse¹⁹. Selvom alle de deltagende gruppe- og kredsledere svarer, at al lederuddannelse bliver betalt, peger et åbent svar fra en leder på, at det ikke nødvendigvis er tilfældet i alle grupper/kredse:

”Der er for lidt tilskud, så man skal selv betale for kurser, som skal bruges på andre. Det synes jeg ikke er rimeligt. Slet ikke for de studerende med færre midler.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Et andet svar peger også på, at der kan være forskel på tværs af grupper/kredse på, hvor meget de sender deres medlemmer og ledere på kurser.

”Desværre går min gruppe ikke så meget op i kurser, så vi får ikke sendt de unge spejdere afsted på særlig mange kurser.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Desuden kan økonomi også for gruppen/kredsen nogle gange være en barriere i forhold til at sende lederne på kursus til trods for det kommunale tilskud til lederuddannelse, som en gruppeleder fortæller:

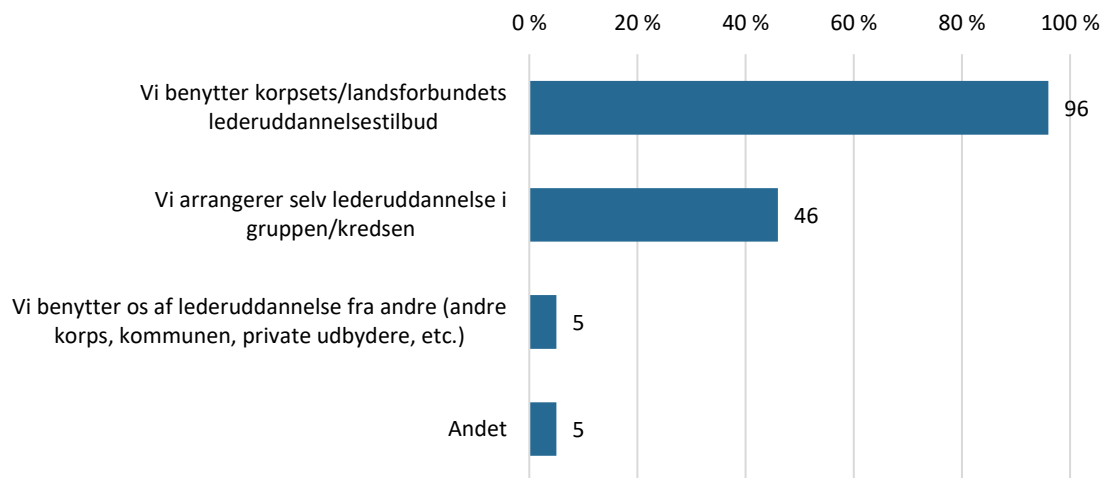
”Det er dyrt for gruppen at sende alle ledere på kursus, så vi skiftes og finder de kurser, der er mest nødvendige for lederne og gruppen.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Som nævnt indledningsvist findes der i de forskellige uniformerede korps en lang række kursustilbud, der finder sted både lokalt, regionalt og nationalt. Langt hovedparten af grupperne og kredsene i Aalborg Kommune benytter sig af korpsets/landsforbundets tilbud, der som oftest finder sted enten på nationalt eller regionalt niveau og ofte på korpsets egne lejrcentre. Derudover afholder næsten halvdelen af grupperne og kredsene selv lederuddannelseskurser, mens kun 10 pct. benytter sig af tilbud fra andre aktører.

¹⁹ Grupperne/kredsene kan få op til 75 pct. af beløbet i tilskud fra kommunen (se kapitel 8 om tilskudsmulighederne i Aalborg Kommune).

Figur 4.5: Tæt på alle grupper/kredse benytter korpsets eller landsforbundets uddannelses tilbud (pct.)



Figuren viser de adspurgte gruppe-/kredslederes svar på spørgsmålet: "Hvilken type lederuddannelse benytter I jer af?" Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Lederspørgeskema, (n=22).

I relation til spørgsmålet om, hvorvidt de selv afholder lederuddannelse i gruppen eller kredsen, fortæller en kredsleder om betydningen af at have en fælles løbende refleksion over lederarbejdet, og hvordan det bidrager til lederoplæringen og fungerer som en form for indirekte lederuddannelse:

"Vi forsøger på de fleste ledermøder at have et tema, en debat. Det er så et oplæg udefra, eller det er et, vi i kredsledelsen laver på baggrund af materiale, vi har modtaget fra landsforbundet, men det er et evigt udviklingspunkt. Nu nævnte jeg før pædagogikken, og det er noget af det, vi har snakket om på masser af ledermøder. Altså, sådan en times tema-debat, som næsten altid trækker sig nogle spor og er, jeg skulle lige til at sige skjult lederuddannelse, det er det jo ikke, de er jo ikke dumme mine ledere, men det er jo en løbende debat og udvikling, vi har sammen"

Lederinterview, van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021

Den form for lederuddannelse – kombineret med mesterlæren ved at begynde sin ledertid som assistent eller hjælpeleder – finder formodentlig sted i et eller andet omfang i de fleste grupper og kredse.

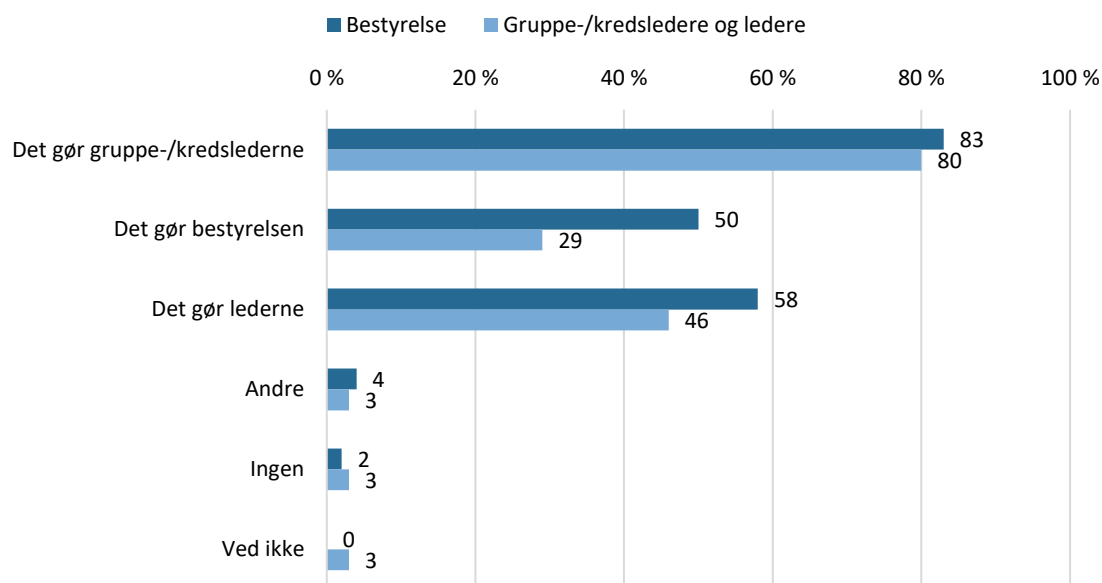
I en af feltarbejdsgrupperne havde de stort fokus på lederuddannelse, men lederudviklingen blev også plejet af, at gruppeledelsen havde indført en årlig individuel samtale med alle gruppens ledere. Både for at forventningsafstemme i forhold til det omfang af involvering, den enkelte kunne prioritere i det kommende år, men også for at have fokus på deres trivsel og at støtte dem enkeltvis og i deres teams.

Når kun knap halvdelen svarer, at der finder lederuddannelse sted i gruppen/kredsen, kan det dog skyldes, at de først og fremmest tænker på mere formelle lederuddannelsesaktiviteter med særlige kurser mv. For i de fleste grupper og kredse vil der finde

lederuddannelse sted – blot mere uformelt. I mange sammenhænge er selve oplæringen og uddannelsen af nye, unge ledere således en integreret del af selve spejder- og FDF-arbejdet.

På spørgsmålet om, hvem der i gruppen eller kredsen tager sig af lederuddannelsen (eller på andre måder varetager opgaver i forbindelse med lederuddannelse), peger de fleste på gruppe- og kredslederne:

Figur 4.6: Gruppe-/kredslederne tager sig oftest af lederuddannelse (pct.)



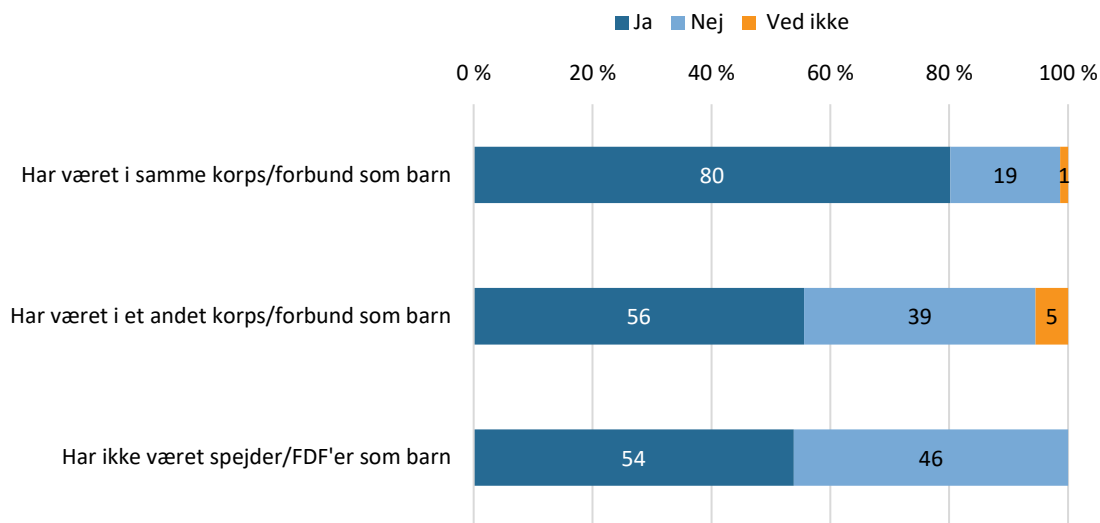
Figuren viser, hvilke aktører der varetager opgaver i relation til lederuddannelse i de enkelte grupper/kredse, vurderet af hhv. gruppens/kredsens bestyrelse og gruppe-/kredsledere. Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Bestyrelse: n=48, gruppe-/kredsledere: n=23, ledere: n=99).

Deltagelse i lederuddannelse

Ser man på både gruppernes og kredsenes holdninger til lederuddannelse og ledernes egne besvarelser på, hvor mange der har deltaget i lederuddannelseskurser, er der helt overordnet en stor bevidsthed om lederuddannelserne. 76 pct. af lederne har været på lederuddannelse. I lyset af det store fokus på lederuddannelse kan det forekomme en smule overraskende, at 24 pct. af lederne svarer, at de aldrig har deltaget i nogen form for lederuddannelse i regi af deres korps eller forbund.

En nærliggende antagelse ville være, at det er de unge ledere, der ikke har fået uddannelse endnu. Det er dog ikke tilfældet. Figur 4.7 viser at er der en større andel, der ikke har været på kurser blandt ledere, der er aktive i et andet korps end det de var aktive i som barn eller slet ikke har været spejder/FDF'er som barn.

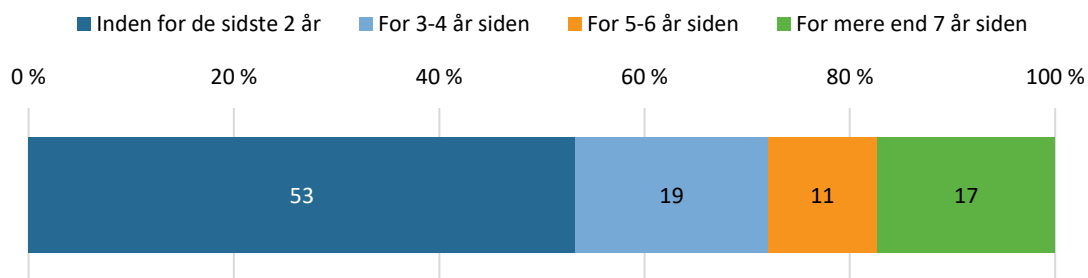
Figur 4.7: Ledere, der var spejdere/FDF'ere som børn, har oftere deltaget i lederuddannelseskurser (pct.)



Denne figur viser spejder- og FDF-lederes svarfordeling på spørgsmålet: "Har du deltaget i lederuddannelseskurser i spejder/FDF-sammenhæng?" krydset med spørgsmålet: "Har du været spejder eller FDF'er som barn?". Lederspørgeskema, (n=99)

Resultaterne peger på, at lederne løbende holder sig opdateret og søger inspiration gennem kurser. Over halvdelen af dem, der har deltaget i lederuddannelseskurser, har deltaget i sådanne kurser inden for de seneste to år.

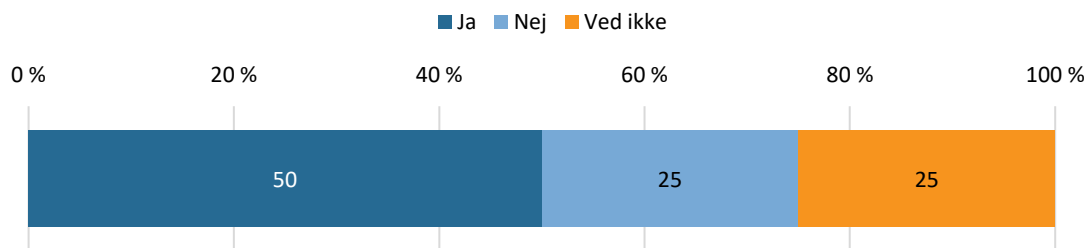
Figur 4.8: Over halvdelen af lederne har deltaget i et lederkursus indenfor de seneste to år (pct.)



Figuren viser svarene fra de adspurgte spejder-/FDF-ledere, der har deltaget i et lederuddannelseskursus, på spørgsmålet: "Hvornår har du sidst deltaget i et lederuddannelseskursus?", procentfordelt af det fulde antal besvarelser. Lederspørgeskema, (n=75).

De ledere, der svarer, at de ikke har været på lederuddannelseskurser inden for de uniformerede korps, blev spurgt, om det var noget, de kunne tænke sig. Her angav 25 pct. af dem, at de ikke ønsker at komme på lederkurser. En lige så stor andel svarede 'ved ikke', mens halvdelen svarede 'ja' til spørgsmålet og virker således motiveret for lederudvikling i mere struktureret form. Disse resultater må dog tages med et vist forbehold, da det bygger på meget få respondenter.

Figur 4.9: Halvdelen af lederne uden lederuddannelse ønsker at deltage i et lederuddannelseskursus (pct.)



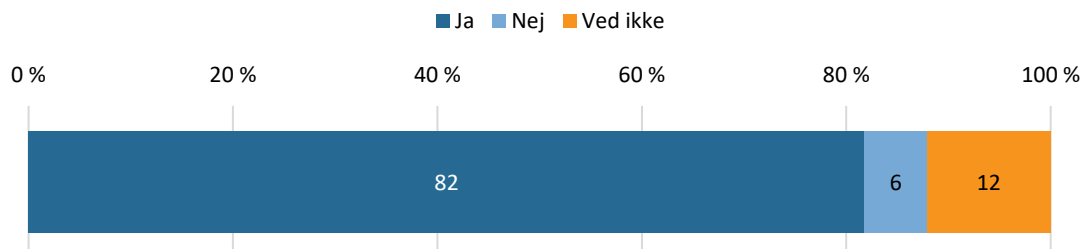
Figuren viser svarene fra de adspurgte spejder-/FDF-ledere, der *ikke* har deltaget i et lederuddannelseskursus, på spørgsmålet: "Kunne du tænke dig at deltage i et lederuddannelseskursus?". Procentfordelt af det fulde antal besvarelser. Lederspørgeskema, (n=24).

Langt de fleste ledere er ganske tilfredse med de muligheder for lederuddannelser, de får gennem gruppen/kredsen. Det er her særligt de større og mere promoverede kurser på landsplansniveau, som lederne nævner, når de kommenterer på udbuddet af kurser:

"For det meste er det ok, dog er det sjovest at være på Sletten [FDF's store lejrcenter ved Himmelbjerget, red.] til det store kursus med størst udbud af forskellige aktiviteter."

Åbent svar i lederspørgeskema

Figur 4.10: Er du tilfreds med mulighederne for lederuddannelse? (pct.)



Figuren viser de adspurgte spejder-/FDF-lederes svar på spørgsmålet: "Er du tilfreds med de muligheder for lederuddannelse, du får gennem gruppen/kredsen?". Lederspørgeskema, (n=99).

Flere peger dog på, at de tilbud om lederkurser, der findes, ofte er rettet mod de unge ledere. Som én fortæller: "Når man har været spejder i mange år, bliver de tilbud, man kan bruge, færre. Men som ny leder er der masser af tilbud til en." En anden bemærker, at udbuddet ikke er så stort for 'voksne' ledere. Omvendt oplever nogle af de yngste ledere, at der er aldersbegrænsninger på lederkurserne, som gør, at de ikke kan deltage:

"Jeg ser os under 18 år som fremtidens ledere og synes derfor, at det er for dårligt [at man ikke kan deltage i kurserne, red.], da vi skal klædes på så godt som muligt, inden vi bliver 'rigtige' ledere og står med langt mere ansvar. Jeg mener, at vi skal klædes på til det, og at det derfor ville være en god idé, hvis vi kunne komme med på lederkurser på lige fod med ledere over 18 år. På den måde får vi også et fællesskab blandt os ledere, hvor man kan hjælpe hinanden."

Åbent svar i lederspørgeskema

Selvom der kan være gode grunde til aldersgrænser på kurser, viser udsagnet, at der selv hos de yngste ledere er et kendskab til korpsenes uddannelser og en forståelse for lederuddannelsens betydning og vigtighed – ikke bare for den enkelte leder, men også lederfællesskabet.

Et ønske blandt nogle af lederne er, at der findes flere tilbud om lederkurser lokalt – både i egen gruppe/kreds, men også mellem grupper og kredse i Aalborg. Som en leder noterer:

”Jeg ville ønske, der var mere lokal lederuddannelse på kreds niveau eller netværksniveau.”

Åbent svar i lederspørgeskema

Der er således mange gode ting ved de nationale kurser på korpsniveau, hvor man kan møde andre ledere fra hele landet og få fornemmelsen af at være en del af et stort fællesskab, men den type kurser kommer også med en pris – både i forhold til økonomi, tid og planlægning – som måske blot medvirker til en opfattelse af, at kurserne mest er for yngre ledere.

I forhold til ønsket om flere lokale lederuddannelsesmuligheder, peger en leder på, at det særligt drejer sig om behovet for at blive klædt på i forhold til bestemte problematikker, som de står over for som f.eks. særlige behov, fastholdelse eller lignende. Altså konkrete temaer mere end den lederuddannelse, som i lige så høj grad sigter på spejder-/FDF-identiteten. Der findes eksempler på sådanne tiltag, som en kredsleder fortæller om:

”Vi har i landsdelen halvårlige lederuddannelsesaftener, som jeg faktisk startede for en seks-syv år siden, fordi det manglede. Så de første gange foregik det i vores kredshus. Oprindeligt var det lavet til vores ledere, men så inviterede vi netværket og siden landsdelen. Nu er det så lagt over i landsdelsregi.”

Lederinterview, van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021

Kapitel 5: Udbytte, holdninger og værdier

Kapitel 2 beskrev, hvilke aktiviteter både lederne og de aktive spejdere/FDF'ere bedst kan lide. Aktiviteterne er selvfølgelig med til at skabe en motivation for at være spejder/FDF'er. Dette afsnit ser nærmere på flere af de faktorer, der kan være med til at gøre det attraktivt at være aktiv i de uniformerede korps. Kapitlet ser først på, hvad medlemmerne synes er det bedste ved at være spejder/FDF'er. Derefter er der fokus på, om der er noget, der gør spejder-/FDF-livet til noget særligt, og hvad medlemmerne får ud af at være spejder/FDF'er.

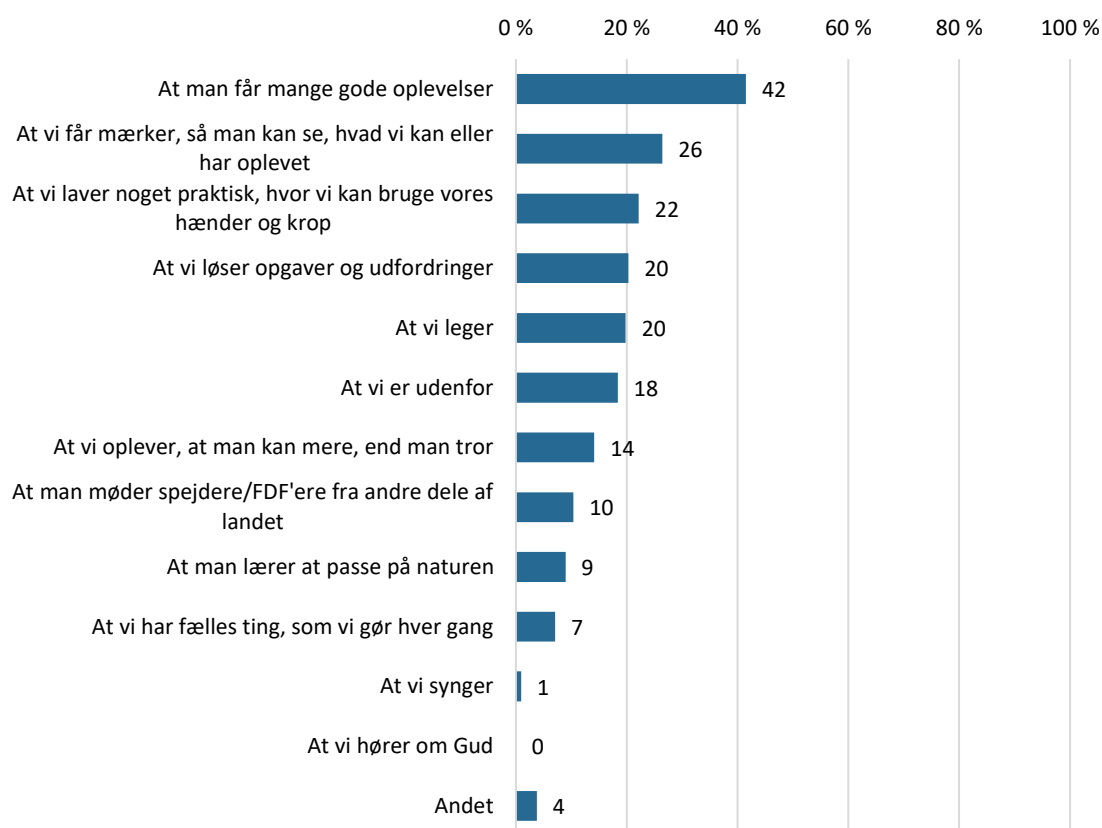
Det bedste ved at være spejder/FDF'er

Den indledende beskrivelse af medlemmerne (kapitel 1) viser, at de fleste medlemmer er startet til spejder eller FDF, fordi en af deres venner eller en i familien selv var aktive i et af de uniformerede korps. Det ser således ud til, at det er vigtigt med 'ambassadører', der fortæller om, hvad der er sjovt eller godt ved at gå til spejder/FDF. Men hvad vil medlemmerne selv fremhæve omkring det at være spejder/FDF'er?

For at undersøge dette emne blev medlemmerne spurgt om, hvad der er det bedste ved at være spejder. Først fik de 12 svarmuligheder, hvor de kunne sætte tre kryds (figur 5.1). Dernæst havde de mulighed for frit at beskrive deres bedste spejder/FDF-oplevelse i et åbent svarfelt. Det har 128 af respondenterne benyttet sig af.

Svarmulighederne i spørgsmålsbatteriet har i høj grad fokus på det ugentlige møde og aspekter af hverdagslivet i grupperne. Der var dog også mulighed for at svare, at gode oplevelser er det bedste. Figur 5.1 viser, at netop de gode oplevelser er centrale for medlemmerne. 42 pct. synes, det er noget af det bedste. Dernæst er det hele idéen med at tage mærker og det at lave praktiske ting og løse opgaver og udfordringer, som medlemmerne understreger.

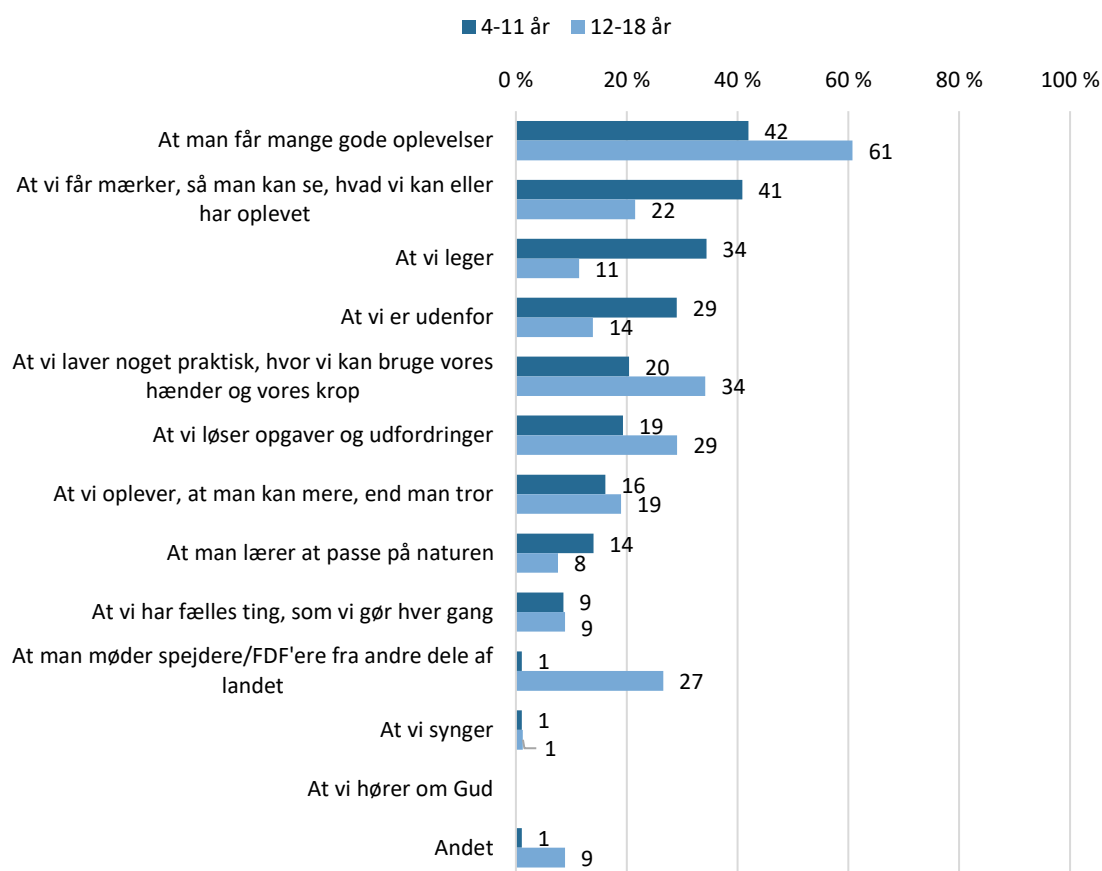
Figur 5.1: Hvad er det bedste ved at være spejder/FDF'er? (pct.)



Figuren viser medlemmernes svar på spørgsmålet: "Hvad synes du er det bedste ved at spejder/FDF (maks. tre kryds)", procentangivet ud af det fulde antal besvarelser. Medlemmerne har haft mulighed for at sætte flere kryds, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct.. Medlemsspørgeskema, (n=212).

Der er ikke store forskelle på, om man er spejder eller FDF'er, når man skal pege på det bedste. Der er en lille tendens til, at de gode oplevelser er endnu vigtigere for FDF'erne, og langt flere FDF'ere (30 pct.) end spejdere (9 pct.) fremhæver legen som en af de bedste elementer. Variationen er noget større, når man kigger på tværs af alder. I figur 5.2 er svarene fordelt på medlemmer på op til 11 år og medlemmer fra 12-18. De yngste fremhæver også oplevelser som det vigtigste, men det er næsten lige så vigtigt for dem at tage mærker og lege. For de store træder oplevelserne tydeligere frem som noget af det bedste, men også det praktiske aspekt og det at løse udfordringer er noget af det, de ældre spejdere/FDF'ere holder af. Desuden er det tydeligt, at det større fællesskab uden for gruppen/kredsen får større betydning med alderen.

Figur 5.2: Hvad er det bedste ved at være spejder/FDF'er? – fordelt på aldersgrupper (pct.)



Figuren viser medlemmernes svar på spørgsmålet: "Hvad synes du er det bedste ved at være spejder/FDF (maks. tre kryds)". Medlemmerne har haft mulighed for at sætte flere kryds, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Svarene er fordelt på aldersgrupper. Medlemsspørgeskema, (n=146).

Besvarelserne fordelt på alder spiller rigtig godt sammen med medlemmernes åbne beskrivelser af deres bedste oplevelse. Når man ser på de åbne besvarelser om den bedste oplevelse som spejder/FDF'er, er der også en klar udvikling i, hvad medlemmerne fremhæver alt efter, hvor gamle de er. Det er særligt de yngste, der fremhæver 'færdighedsaktiviteter' som det at få mærker og at lære noget. Når de bliver lidt ældre, fylder lejrene mere, og blandt de ældste er også kurser og internationale lejre blandt det bedste ved at gå til spejder/FDF. For de ældste bliver fællesskabet mere centralt.

Besvarelserne stemmer således fint overens med den udvikling af aktiviteterne, som medlemmerne mødes med over årene i de uniformerede korps. De næste afsnit ser nærmere på medlemmernes bedste oplevelser ud fra deres egne åbne beskrivelser.

Lejre, ture og kurser

Det at få gode oplevelser er en meget bred kategori, som kan rumme mange af de andre udsagn i de faste svarkategorier i figurerne ovenfor. Men de åbne svar understreger, at der er noget andet på spil. For mange medlemmer er noget af det bedste ved at være aktive i de uniformerede korps at komme 'ud af huset'. 86 af de 128 åbne svar nævner lejre, ture/løb eller konkurrencer/kurser som en del af deres bedste spejder-/FDF-oplevelse. Der er 47,

som nævner lejroplevelser, 22 fremhæver en tur eller et løb, de har været på, mens 17 har haft deres bedste oplevelse i forbindelse med et kursus eller en konkurrence.

De åbne besvarelser peger således på, at oplevelserne er en central del af livet i de uniformerede korps. Medlemmerne får her noget helt særligt. Det kan være alt fra løb i mørke, hvor de skal finde selvlysende klodser, sørøverlejr, til 'spejderløb', mens andre beskriver ture i nærområdet eller en lejrtradition:

"Den bedste oplevelse, jeg har haft med spejderne, var, da vi var på 'Corona lejr' med juniorerne. Det regnede og tordnede, og vi var ude ved en å for at teste nogle tømmerflåder. Jeg elsker at være på lejr og lave en masse gode aktiviteter."

Åbent svar i medlemsspørgeskema

"Juleturen!, som er en fast tradition, er noget jeg glæder mig til hele året. Det er så fedt."

Åbent svar i medlemsspørgeskema

Men beskrivelserne spænder vidt. Blandt de ældre bliver landslejr fremhævet, og ti af respondenterne nævner internationale lejroplevelser som noget af det bedste, de har været med til i de uniformerede korps:

"Min bedste spejderoplevelse er uden tvivl verdensjamboree i West Virginia, USA i 2019! Helt fantastisk at opleve så mange forskellige kulturer – som så alligevel havde noget til fælles! Fællesskab er for mig en vigtig del spejderverdenen."

Åbent svar i medlemsspørgeskema

Det er også de ældste, der understreger kurser som de bedste oplevelser. En skriver bare "SKS!!!", som er en forkortelse for 'Seniorkursus Sletten', som seniorer (16-24 år) kan deltage i som FDF'ere. Ved lederuddannelser og kurser kan det dog være, at det ikke bare er 'begivenheden', der betyder noget. Der kan være flere ting på spil. Selve det at blive tilbudt kurserne, og at man bliver set som potentiel leder, kan være vigtigt. Som en af respondenterne skriver:

"Bedste spejderoplevelse: Da jeg blev spurgt, om jeg ville være hjælpeleder."

Åbent svar i medlemsspørgeskema

Konkurrencerne fremhæves også. Det kan både være konkurrencer i gruppen/kredsen, som f.eks. 'Masterchef', hvor de bliver delt op i grupper og skal dyste om at lave det bedste mad til lederne, eller konkurrencer om at holde sig vågen i 36 timer eller at være i soveposen i et døgn. Men hos de ældre giver det at mødes til konkurrencer med andre grupper/kredse også store oplevelser. Her bliver både nævnt væbnermesterskaber, divisionsturnering, sagaløbet og Maka Mani. Det er dog tydeligt, at jo ældre medlemmerne er, desto mere bliver fællesskabet og det at være sammen med vennerne en betydelig del af den bedste oplevelse. Som en respondent skriver:

”En af mine bedste oplevelser var, da jeg var med i saga-løbet. Ikke da jeg vandt, men da jeg kom nummer sjok. Jeg brugte hele natten sammen med en af mine bedste venner. Jeg elsker, når jeg får lov til at presse mine grænser sammen med mennesker, jeg er tryk ved.”

Åbent svar i spørgeskema

Færdigheder og mærker

For rigtig mange af medlemmerne er deres bedste oplevelse knyttet til de hverdagsaktiviteter, der sker på det ugentlige møde. Som allerede nævnt er det særligt de yngste medlemmer (op til 10-11-årsalderen), der har fokus på aktiviteter og færdigheder, når de skal beskrive deres bedste spejder-/FDF-oplevelse. Bål, snitte, spejderhygge og snobrød bliver ofte nævnt som det bedste. Besvarelserne viser også en stor variation i aktiviteterne fra at lave en fakkell, bygge et fuglehus, fange krabber, lave sin egen modellervoks, soveposemøder til en gang, hvor de har lavet hotdogs med lukkede øjne eller oplevelser med fireballs:

”Når vi har leget med fireballs, og så puttede vi ren sprit på vores hænder og satte ild til dem.”

Åbent svar i medlemsspørgeskema

Andre gange er aktiviteterne mere almindelige, men bliver kombineret med andre måder, hvor spejderne/FDF'erne føler sig udfordrede:

”Det var den gang, hvor vi lavede pandekager med syltetøj. Det var også rigtig sjovt at være modig i mørket.”

Åbent svar i medlemsspørgeskema

Der er ti af de 128 respondenter, der specifikt nævner mærker som en del af deres bedste oplevelse. Blot det at gøre sig fortjent til et mærke er et vigtigt element. Men de fremhæver også mærker, det har været særligt sjovt at tage som 'dolkemærke', kokkemærke, øksmærke, 'øde ø-mærke', 'hulebyggermærke' eller en, der er i gang med at tage et sheltermærke sammen med ni andre fra gruppen. For ham/hende kombineres det at tage mærker med det dejlige ved at være på ture. En anden fremhæver et mærke, hvor man skal stå oprejst fra kl. 00.00 til 5.30:

”Min bedste FDF-oplevelse var helt sikkert seniorfestival lørdag nat, hvor jeg har taget one-night-stand-mærket.”

Åbent svar i medlemsspørgeskema

Fællesskabet

Det sociale samvær er også en fremtrædende kategori, når medlemmerne skal beskrive deres bedste spejder-/FDF-oplevelse. Fire spejdere/FDF'ere fremhæver, at hyggen er det bedste, mens 15 svarer, at det at være sammen med vennerne, det sociale og fællesskabet er det bedste for dem. Det er helt tydeligt de ældste aldersgrupper, der eksplicit reflekterer over, at der her er noget særligt. For de yngre grupper er det mere implicit i deres oplevelser i gruppen/kredsen. Kun to i aldersgruppen 8-9 år har nævnt det sociale, hvor det er i forbindelse med andre aktiviteter:

”Bål er fedt, udeliv, vennerne, de voksne, FDF-ture.”

Åbent svar i medlemsspørgeskema

At lejre, løb, ture og kurser er så populære, kan dog netop skyldes den særlige oplevelse, det giver i mødet med andre, men hos flere i de ældste aldersgrupper (12-18 år), træder selve fællesskabet ind på en helt central plads. En respondent skriver kort og godt om den bedste oplevelse:

”Fællesskabet helt klart.”

Åbent svar i medlemsspørgeskema

Men flere medlemmer beskriver fællesskabet som aktivitetens udspring i stedet for aktiviteten som det fælles tredje, der skaber fællesskabet:

”Der er ikke nogen oplevelse, der er den bedste. Alle oplevelser har hver sine ups and downs, men de er alle fantastiske i min optik. Fordi til spejder er fællesskabet en stor ting, og det, der fylder mest ved mig, er selskabet, og det er altid skønt til spejder. Så er jeg fuldkommen ligeglad, om man skal gå i sin regnjakke hele tiden, så længe at der er godt humør, så behøver jeg ikke andet.”

Åbent svar i medlemsspørgeskema

”Min bedste FDF oplevelse er som sådan ikke en oplevelse. Det er i stedet den fællesskabsfølelse, som man får, når man er en masse mennesker sammen og sidder om det samme lejrbaal. Et minde fra den følelse er fra Landslejr i 2015, hvor alle sad sammen til lejrbaal og sang sammen. Eller fra SKS. (...)”

Åbent svar i medlemsspørgeskema

”Det er svært at vælge den bedste FDF-oplevelse, da der har været så utroligt mange sygt fede oplevelser. Det har både været mine kurser – specielt seniorkurser – hvor man har mødt nye mennesker og virkelig har kunnet mærke fællesskabet. Store øjeblikke! Det samme gælder landslejr 2016, sommerlejren med kredsen i Norge – og ja, bare alle de andre lejre. Jeg ved ikke, hvad der er så fedt ved dem, man får bare nogle virkelig gode oplevelser og minder for livet, og så er det også vigtigt, at man får dem sammen med nogle gode venner!

Åbent svar i medlemsspørgeskema

Deltagernes stolthed over at være spejdere/FDF'ere

Det foregående afsnit havde fokus direkte på det bedste ved at være spejder/FDF'er. Men aktiviteten og oplevelserne kan give flere forskellige former for udbytte, som medlemmerne tager med sig i hverdagen. Dette afsnit sætter fokus på disse aspekter af at være aktiv i de uniformerede korps. Afsnittet giver både indblik i, hvad børnene og de unge selv synes, og forældrenes opfattelse af det at gå til spejder/FDF. Spejderne/FDF'erne fik 12 udsagn og forældrene 13, som de skulle forholde sig til og vurdere, hvor enige de var i, på en skala fra 1-7, hvor 1 er meget enig og 7 er meget uenig.

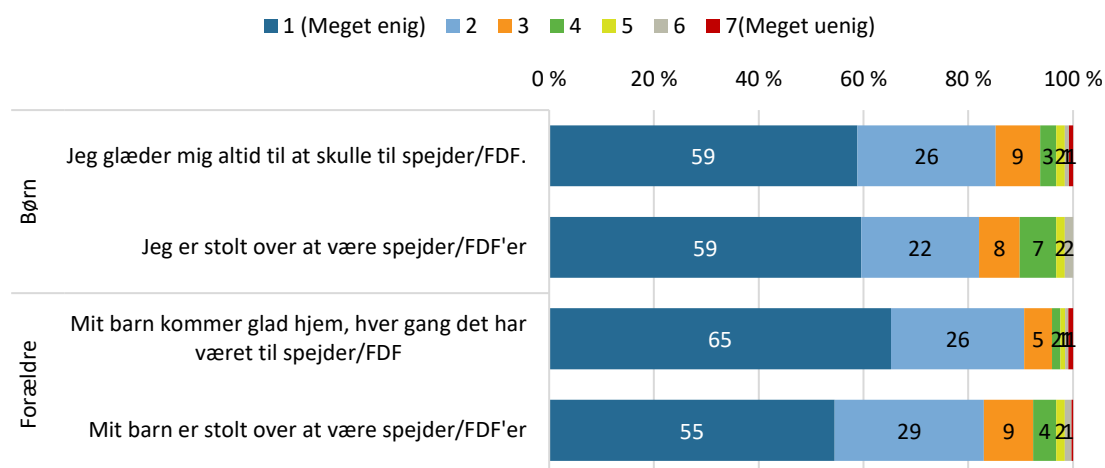
Spejderne/FDF'erne blev først spurgt, om de glæder sig til at skulle til spejder. Svarene viser, at respondenterne helt generelt er meget motiverede for at komme afsted til deres aktivitet. 85 pct. svarer således 1 eller 2, hvor de i høj grad er enige i udsagnet.

Ifølge forældrene kommer deres børn også glade hjem. 91 pct. af forældrene svarer således, at deres barn altid kommer glad hjem. Det umiddelbare udbytte er således højt.

Spejderne/FDF'erne blev desuden spurgt, om de var stolte af at gå til spejder/FDF. Stolthed er noget, der er mere end bare 'at være glad for', og noget man gerne viser frem til verden. Man kan argumentere for, at det er noget, de uniformerede korps arbejder bevidst på netop gennem uniformen, tørklæder og mærker, hvor man for eksempel kan gå med tørklæde et helt år. Svaret viser således på den ene side noget om de underliggende værdier i de uniformerede korps, som kan være identitetsdannende. På den anden side kan det også give en antydning af, hvordan omverdenen opfatter det at gå til spejder/FDF.

Figur 5.3 viser, at langt de fleste medlemmer og forældre oplever, at der er stor stolthed ved at være spejder/FDF'er.

Figur 5.3: Stor glæde og stolthed over at være spejder/FDF'er (pct.)



Figuren viser henholdsvis forældrenes og medlemmernes enighed i udsagn vedrørende glæde og stolthed ved at være spejder/FDF'er. Forældrespørgeskema og medlemsspørgeskema, (n=129, medlemmer) (n=319, forældre).

Både spejdere/FDF'ere og forældre havde mulighed for frit at skrive øvrige kommentarer omkring det at være spejder. Det er der 15 spejdere/FDF'ere, der har valgt at gøre. Fire af spejderne/FDF'erne uddyber konkret, at det er sjovt, og et par stykker, at det er hyggeligt at lave gode aktiviteter. En respondent uddyber i forhold til det at være stolt af sin aktivitet:

"Jeg er ikke helt stolt over at være FDF'er, men det er fordi, jeg føler, at andre udefra ser én lidt som en taber. Som om FDF'er er noget, man er som barn, og så er det mærkeligt stadig at være det som 17/18-årig. Men jeg ved godt, det er fordi, de ikke ved, hvad det indebærer. De ved ikke, hvilke store oplevelser jeg har fået, og hvad jeg har lært af det. Men det kan bare stadig blive pinligt. Dog får det mig ikke til at stoppe, for jeg er rigtig

glad for at gå til FDF, få de fede oplevelser og være sammen med mine venner. Jeg er taknemmelig for alt det, jeg har fået herigennem.”

Åbent svar i medlemsspørgeskema

Den kommentar kunne lede til en tese om, at det at være stolt af sin aktivitet bliver sværere med alderen, men det tyder ikke på at være en generel tendens, når man ser oplevelsen af stolthed på tværs af alder. Feltarbejdet viste, at identitetsmarkører generelt bruges i både spejder og FDF. Bortset fra de nye spejdere/FDF'ere bar langt de fleste uniform. I en af grupperne/kredsene var der dog en tendens til, at der blandt spejdere/FDF'ere, der var nået teenagealderen, var flere, der ikke kom i uniform. I en anden gruppe var der to, der var ved at tage shortsmærke (shorty)²⁰, mens der ikke var nogen i de andre grupper/kredsene, der aktuelt havde det fokus. Det ser således ud til at variere på tværs af grupperne/kredsene, hvor meget vægt man lægger på det med at skabe identiteten gennem synlige markører, og hvad der lige er i fokus på et givent tidspunkt.

Samlet peger undersøgelsen på, at det for medlemmerne skaber både glæde og stolthed at være aktiv i de uniformerede korps.

Det særlige ved at gå til spejder

Som nævnt i kapitel tre viser forundersøgelsen og feltarbejdet, at de uniformerede korps på mange måder ser sig selv som en fritidsaktivitet, der er anderledes end andre tilbud til børn og unge. Både rummeligheden og det særlige ved aktiviteterne fremhæves.

Feltarbejdet peger på et meget rummeligt miljø, hvor der er plads til, at nogle af medlemmerne tjekker ud og ind samtidig med, at lederne er opmærksomme på, hvor deres styrker er:

”Mens al denne forberedelse kører, er der to drenge, der er ekstra uopmærksomme på alt. (...) De virkede lidt som Gøg og Gokke, og da de slet ikke kunne håndtere at skulle lave sketches, fik de til opgave at tænde bål. Det synes de til gengæld var vanvittigt fedt, og de klarede det til UG. Flækkede brænde i vildskab og udviklede en asynkron vifteteknik til at vifte liv i bålet, som bare spillede.”

Uddrag af feltnoter

Samtidig pegede feltarbejdet på, at mange medlemmer oplever, at aktiviteterne har en særlig karakter, og at de gennem deres gruppe/kreds får oplevelser, de ikke får andre steder. En af spejderne forklarede, hvad der var det bedste ved at gå til spejder på denne måde:

”Helt klart at vi får så mange oplevelser og laver så mange ting, som andre på min alder aldrig får lov til. Her kan vi gøre en masse ting for os selv, uden at der altid er voksne, der skal blande sig. Vi har f.eks. for nyligt haft 'kolle-uge'. Så bor alle tropsspejdere i huset i en uge uden voksne. Og vi skal så selv sørge for at komme i skole, eller hvad vi

²⁰ Shortymærket er et uofficielt mærke, hvor man skal gå i shorts i et helt år. <http://xn--shortymrket-g9a.dk/>

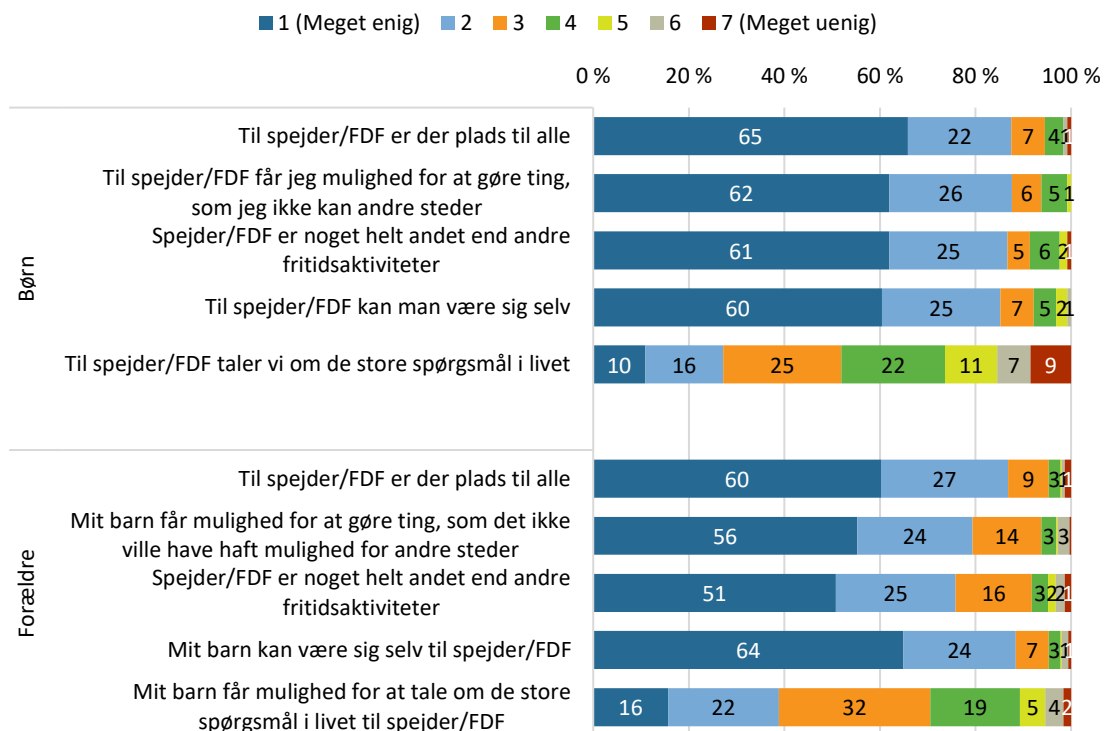
ellers har af fritidsaktiviteter. Nogle gange kommer der måske en leder forbi til en kop kaffe eller til aftensmad bare lige for at høre, hvordan vi har det, men ellers står vi for alting selv.”

Citat fra medlem, feltarbejde

Dette afsnit undersøger, om oplevelserne har mere generel karakter og kan genkendes af både spejderne/FDF’erne og forældrene. Besvarelserne af spørgeskemaerne flugter fint med de kvalitative data. Figur 5.4 viser, at både medlemmer og forældre i stort omfang er enige i, at der er plads til alle, og at man kan være sig selv, når man går til spejder/FDF. Især medlemmerne oplever, at de i dette regi har mulighed for oplevelser og erfaringer, som de ikke får andre steder.

Figuren viser også, at medlemmerne i lidt højere grad end forældrene er enige i, at det at være spejder/FDF’er er noget helt andet end andre fritidsaktiviteter. Det tyder på, at jo tættere man er på aktiviteten og gruppe-/kredslivet, desto mere ser man det som noget særligt i forhold til andre tilbud.

Figur 5.4: Generel enighed mellem børnene og deres forældre om livet som spejder/FDF’er (pct.)



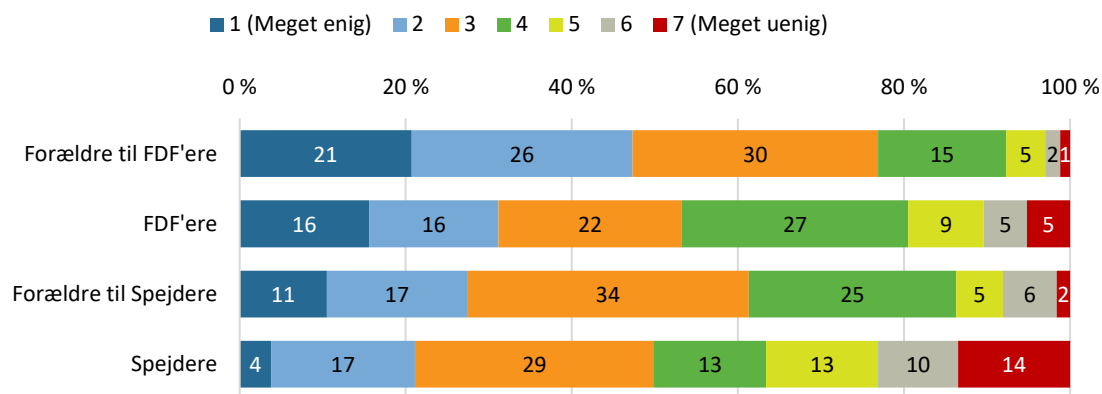
Figuren viser henholdsvis forældrenes og medlemmernes enighed i udsagn vedrørende livet som spejder/FDF’er. Forældrespørgeskema og medlemsspørgeskema, (n=129, medlemmer) (n=319, forældre).

Det udsagn, som flest (65 pct.) spejdere/FDF’ere er helt enige i, er, at der er plads til alle. Men også det, at spejder/FDF er et sted, hvor man får mulighed for at prøve noget, man ikke kan andre steder, er der meget stor enighed om. Ser man på spejderne/FDF’erne fordelt på alder, er der en tendens til, at de bliver mere enige i dette udsagn, jo ældre de

bliver. Det stemmer godt overens med, at de får mere og mere ansvar, jo ældre de bliver, og at der i stigende grad skabes et rum for større oplevelser og udfordringer.

Der er i stor udstrækning enighed om, at det er et sted, hvor deltagerne oplever, at de kan være sig selv. Til gengæld er der stor spredning på besvarelserne, når de skal forholde sig til, om man som spejder/FDF'er taler om de store spørgsmål i livet. Her er der både forskel på tværs af korps og mellem medlemmer og forældre (figur 5.5). Der er færrest spejdere, der er enige i, at de til spejder får snakket om de store ting i livet. Deres forældre er lidt mere enige, og FDF'erne er endnu mere enige. Dem, der er mest enige i, at det er et aspekt ved at være aktiv i de uniformerede korps, er forældre til FDF'ere, hvor 77 pct. af forældrene har svaret 1, 2 eller 3, der alle markerer en vis form for enighed.

Figur 5.5: FDF'erne og deres forældre oplever i størst omfang, at medlemmerne får mulighed for tale om livets store spørgsmål (pct.)



Figuren viser graden af enighed til udsagnet "Til spejder/FDF taler vi om/har mit barn mulighed for at tale om livets store spørgsmål" fordelt på henholdsvis FDF'ere, spejdere og deres forældre. Forældrespørgeskema og medlemsspørgeskema, (n=129, medlemmer) (n=319, forældre).

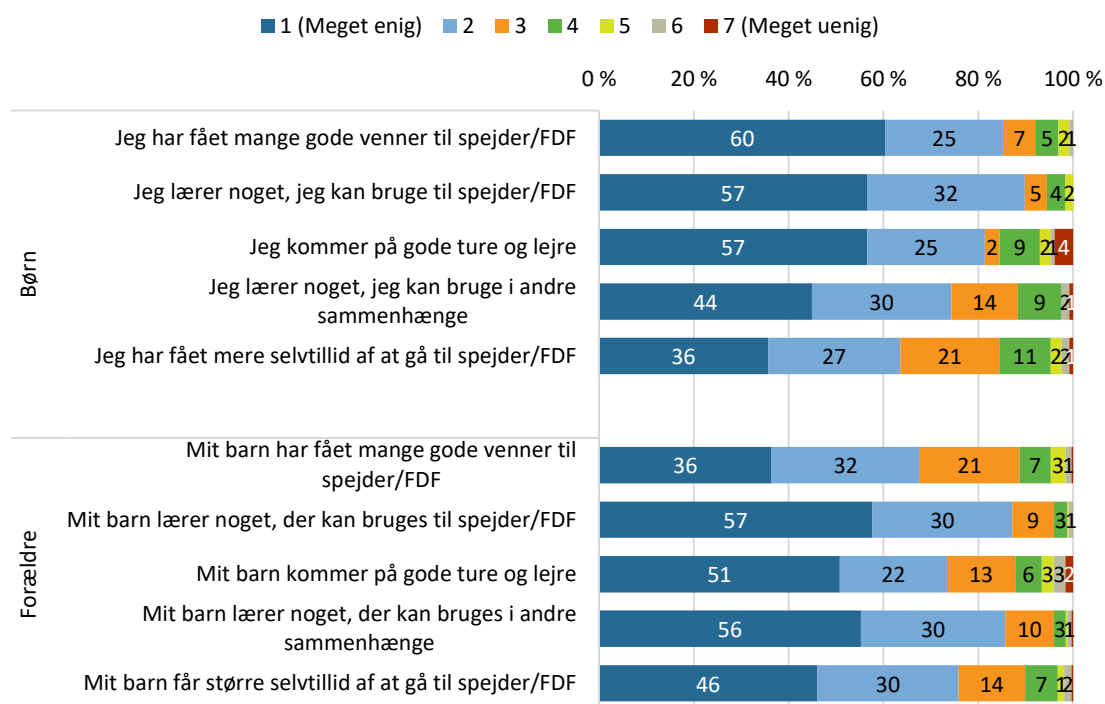
Det får man (også) ud af at være spejder/FDF'er

Ovenfor er allerede beskrevet, at det at gå til spejder/FDF er noget at glæde sig til, og noget børnene og de unge går glade hjem fra. Dette afsnit ser på udbytte i forhold til andre parametre, der er relevante i forhold til spejdernes værdier og praksis. Igen er der fokus på både medlemmernes og forældrenes holdninger.

Det at få gode venner er for medlemmerne en central del af at gå til spejder/FDF. Figur 5.6 viser, at 58 pct. af medlemmerne er helt enige i (har svaret 1), at de har fået mange gode venner. Forældrene er ikke helt så enige i udsagnet. Det kan både hænge sammen med en tolkning af, hvad 'mange' er, og hvad 'gode' er. Det kan også skyldes, at de medlemmer, der svarer, er ældre end dem, forældrene forholder sig til, og meget tyder på, at det tværgående fællesskab vokser med alderen.

Det er dog værd at bemærke, at forældrene er enige i, at børnene selv som spejdere/FDF'ere 'skal være en god kammerat', og er opmærksomme på, at det er en værdi inden for de uniformerede korps (se mere senere i kapitlet).

Figur 5.6: Medlemmers og forældres vurdering af, hvad man får ud af at gå til spejder/FDF (pct.)



Figuren viser graden af enighed i udsagn vedrørende udbyttet af at være spejder/FDF'er fordelt på medlemmerne og deres forældre. Forældrespørgeskema og medlemsspørgeskema, (n=129, medlemmer) (n=319, forældre).

Figuren viser, at både spejderne/FDF'erne (57 pct.) og forældrene (57 pct.) oplever, at det er et sted, hvor børn og unge lærer noget.

En undersøgelse blandt voksne i Aalborg (fra 2016) viste, at 42 pct. af de borgere, der var aktive i foreningslivet, i høj grad var enige i, at de lærte noget, de kunne bruge i fritidslivet, men der var ikke så mange, der oplevede, at de kunne bruge den læring i andre sammenhænge. Kun 20 pct. svarede, at de kunne bruge det, de lærte, i jobsammenhænge (Thøgersen og Næser, Vifo 2016).

I denne undersøgelse ser det ud til, at både spejdere/FDF'ere og forældre i højere grad oplever, at spejderne/FDF'erne kan overføre det, de lærer, til andre sammenhænge. Det er især forældrene, der har øje for det. Hele 56 pct. svarer, at de er meget enige, mens det kun er tilfældet for 44 pct. af spejderne/FDF'erne. Figuren ovenfor viser dog, at samlet 88 pct. af spejderne/FDF'erne svarer, at de til en vis grad er enige (kategorierne 1-3). Det tyder på, at selvom aktiviteterne (som beskrevet i kapitel 2) kan virke meget spejder-/FDF-specifikke, er den læring, de tager med sig, mere almen – og at de er bevidste om det.

Feltarbejdet understregede, at der ofte i forbindelse med aktiviteterne blev refereret til mere generelle ting som fysikken bag den mest effektive måde til at varme vand over bål. Andre aktiviteter er målrettet mere almene kundskaber som for eksempel førstehjælpsmærket, som spejderne allerede tager første del af, når de er blandt de mindste. Her er der fokus på, hvordan man som spejder kan hjælpe dem, man møder.

De aktive spejdere/FDF'ere er mere enige end forældrene i, at de kommer på gode ture, men samlet set understreger besvarelsene endnu engang, at lejr livet er en vigtig del af det at være spejder/FDF'er. Til gengæld oplever forældrene i højere grad end børnene og de unge selv, at det giver mere selvtillid at gå til spejder/FDF. En forælder uddyber i et åbent svar:

"Vores datter er/har altid været lidt tilbageholdende, men efter at have været spejder i lidt over et år har dette ændret sig en del. Hun tør nu sige og gøre mere i sociale sammenhænge."

Åbent svar i forældrespørgeskema

Selvom det er det svar, hvor færrest respondenter på tværs af de to grupper er enige, forekommer det at være en ret positiv vurdering af en fritidsaktivitet, der som oftest foregår en gang om ugen. Undersøgelsen kan ikke sige noget om, hvorvidt det er rummeligheden, værdierne eller aktiviteterne, der giver effekten, men en FDF'er har et bud i det åbne svar:

"Når man går til FDF, finder man ud af, at man kan mange flere ting, end man troede"

Åbent svar i medlemsspørgeskema

Holdninger til spejder/FDF-livet anno 2020

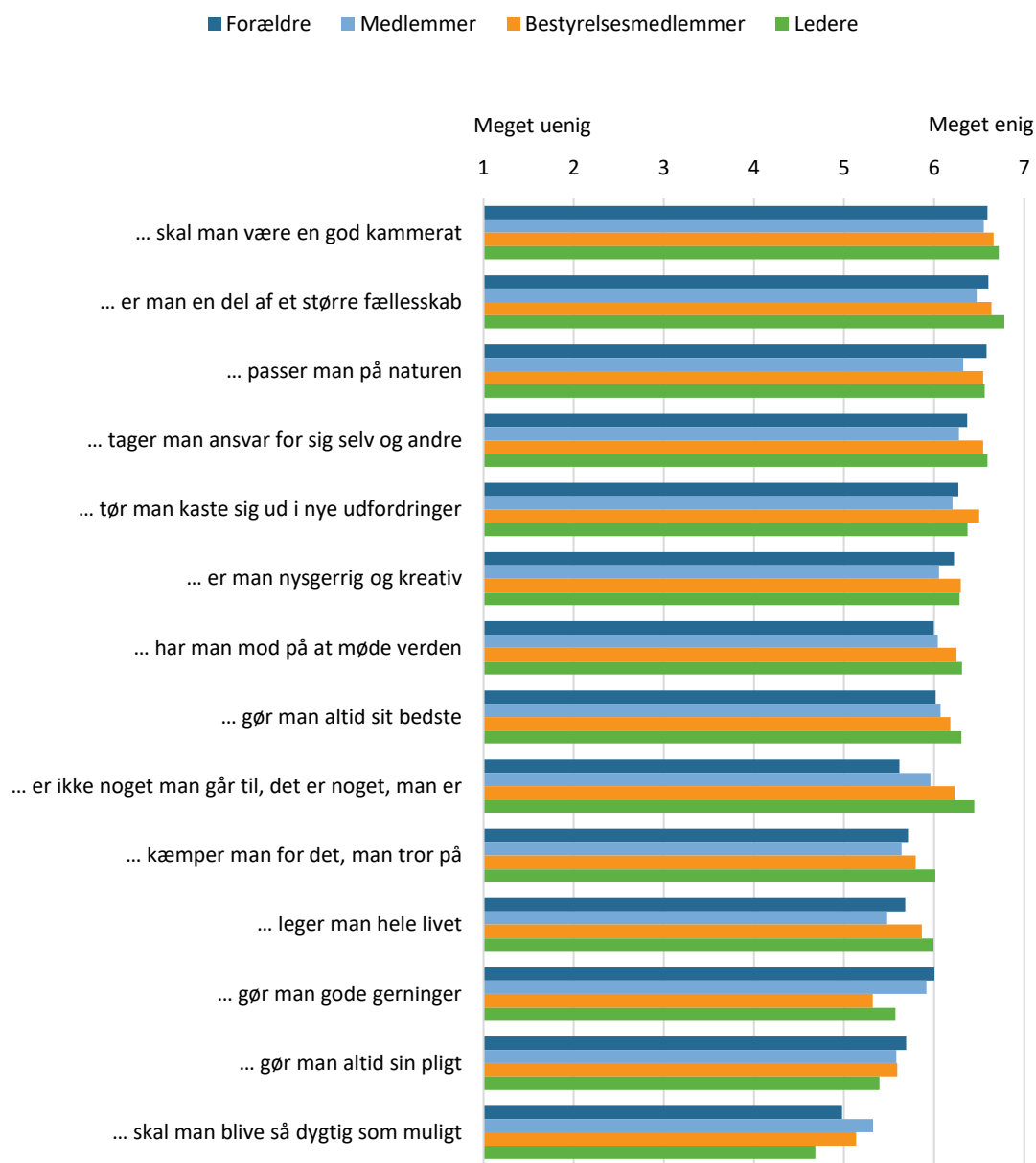
Fordi de uniformerede korps er værdibestemte foreninger, har det i hele projektet igennem været vigtigt ikke kun at se på aktiviteterne i sig selv, men at undersøge, hvordan holdninger og praksis spejler værdierne i de uniformerede korps. Notatet 'De uniformerede ungdomsorganisationer i Danmark' (Toftgaard 2021) gav et indblik i de historiske rids og rødder, og undersøgelsen her har i høj grad søgt at belyse både aktiviteternes betydning og deres sammenhæng med værdisættene hos spejderne og FDF'erne.

Dette afsnit undersøger, hvilke værdier der står stærkest for de aktive i de uniformerede korps i Aalborg - både for medlemmerne, lederne, bestyrelsesmedlemmerne og forældrene. Ud fra den forudgående desk research og feltarbejdet blev der formuleret 14 udsagn om, hvad der kendetegner det at være spejder/FDF'er. Alle respondenter i undersøgelsen fik mulighed for at vurdere, hvor enige de er i udsagnene på en skala fra 1 til 7 (1 er meget enig, og 7 er meget uenig).

Den gode spejder/FDF'er anno 2021 er en god kammerat

Figur 5.7 viser, hvordan de fire grupper (ledere, medlemmer, forældre og bestyrelsesmedlemmer) har vurderet udsagnene. Figuren viser den gennemsnitlige vurdering af udsagnet for hver af de fire grupper. Det vil sige, at jo tættere den enkelte søjle ligger på værdien 7, desto mere enig er den enkelte gruppe i udsagnet.

Figur 5.7: Medlemmernes, ledernes, forældrenes og bestyrelsesmedlemmernes syn på, hvad der karakteriserer en spejder/FDF'er



Figuren viser, hvordan undersøgelsens deltagere har svaret på en række spørgsmål, der starter med: "Som spejder/FDF'er...". Deltagerne skulle markere, hvor enige de var, på en skala fra 7 (meget enig) til 1 (meget uenig). Gennemsnittet for hver enkel af deltagergrupperne er fundet og præsenteret i rækkefølge, således at det øverste udsagn er det, de gennemsnitligt er mest enige i, mens de gennemsnitligt er mindst enige med det nederste. (Bestyrelsesmedlemmer n=44, Ledere n=135, Medlemmer n=127, Forældre n=294)

Figuren viser, at udsagnene samlet set i høj grad er relevante for livet som spejder/FDF'er i dag. Ingen udsagn har en gennemsnitsværdi under 4, hvilket ville have markeret, at gruppen samlet set var uenig i det. Desuden viser figuren, at der i stor udstrækning er fælles fodslag blandt de fire grupper omkring, hvordan udsagnene vægtes i forhold til hinanden. Det er interessant, at det for langt de fleste udsagn mere drejer sig om en gradsforskel end store forskelle i opfattelserne grupperne imellem.

De tre udsagn, som de fire aktørgrupper samlet set er mest enige i, er, at man som spejder eller FDF'er:

- er en god kammerat
- er en del af et større fællesskab
- passer på naturen.

Ved det første udsagn er der næsten ingen gradsmæssig spredning, og det at være en god kammerat må siges at være en central del af det at være spejder/FDF'er i dag. Det stemmer godt overens med de nedskrevne værdier i korpsene. I FDF er relationsarbejdet centralt, og for spejdernes vedkommende er det direkte skrevet ind i spejderloven, at man skal være en god kammerat.

At være en del af et større fællesskab afspejles ligeledes i både spejderlove og løfter. Ved FDF er det understreget i værdien om at skabe samfundsengagement. Som beskrevet ovenfor tyder meget på, at fællesskabet får en større betydning efterhånden, som medlemmerne bliver ældre. For mange bliver den bedste spejder-/FDF-oplevelse efterhånden selve fællesskabet, at være sammen med venner og møde nye spejdere/FDF'ere på tværs af grupper/kredse og landegrænser.

I forhold til om man som spejder/FDF'er passer på naturen, er det kun medlemmerne selv, der ikke er helt så enige i, at det er en central del af det at være aktiv i et af de uniformerede korps. Udelivet, bål, ture og lejre, hvor man er i naturen, spiller en stor rolle for medlemmerne, men resultatet her peger på, at det ikke nødvendigvis betyder, at man som medlem også påtager sig ansvar for naturen som en integreret del af aktiviteten.

De tre udsagn, der samlet set er mindst enighed i, er, at som spejder eller FDF'er:

- skal man blive så dygtig som mulig
- gør man altid sin pligt
- gør man gode gerninger.

Det er interessant, at udsagnet "Som spejder/FDF'er skal man blive så dygtig som mulig" er det udsagn, som alle fire grupper – og især lederne – er mest uenige i. Internt i ledergruppen er der forskelle, idet spejderlederne gennemsnitligt scorer udsagnet 5,1, mens FDF-lederne scorer udsagnet 4,3. Det understreger forskellene i tilgangen til arbejdet med FDF'ernes primære fokus på leg, tro og relation og spejdernes mere færdighedsorienterede fokus.

De øvrige to udsagn, de fire grupper er mindst enige i, er, at man som spejder/FDF'er altid skal gøre sin pligt, og at man skal gøre gode gerninger. Der har traditionelt set været et stort fokus på 'duty' og samfundsengagement i organisationerne, og mange kan måske nikke genkendende til fortællingen om, at spejdere gør gode gerninger. At disse to udsagn scorer så lavt, mens udsagnet om at 'Spejdere og FDF'ere tager ansvar for sig selv og andre' scorer relativt højt, kan rejse spørgsmålet om, hvornår noget er en 'pligt', og hvornår noget

er et 'ansvar'. Forskellen kan også vise noget om en samfundsmæssig tendens, hvor der ikke tales så meget om 'pligt', da det får konnotationer af noget dikteret, mens ansvar i højere grad er noget, den enkelte byder ind med og ofte belønnes for.

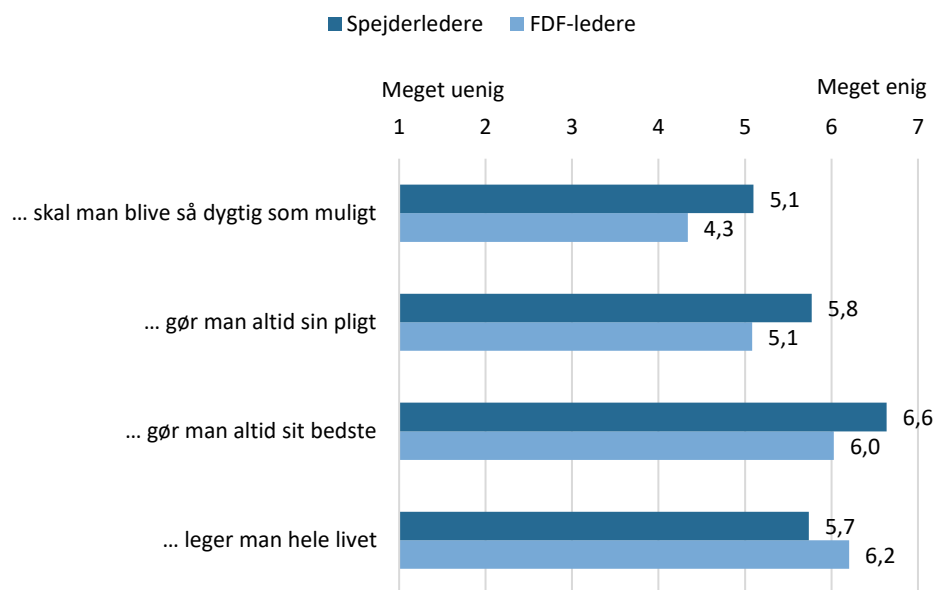
Forskellene mellem de fire aktørgrupper på udsagnet om at gøre gode gerninger kan skyldes, at det for ledere og bestyrelsesmedlemmer opleves som sekundære egenskaber, der mere er en følge af de andre værdier. For forældrene og medlemmerne kan det dog være en let genkendelig markør for det særlige ved at være spejder/FDF'er²¹.

Selvom de fire aktørgrupper langt hen ad vejen prioriterer diverse karakteristika på samme måde, er der dog udsagn, hvor der er større forskelle. Mest markant er forskellen på lederne og forældrenes score i udsagnet "Spejder/FDF er ikke noget man går til, det er noget, man er". Generelt ser det ud til at være den tendens, at jo mere ansvar man har for aktiviteterne, desto mere enig er man i udsagnene, idet ledere og bestyrelsesmedlemmer er mest enige, mens medlemmer og forældre er mindst enige. Udsagnet understreger det identitetsdannende element ved at være en del af et af de uniformerede korps. Det giver derfor god mening, at det både kræver et kendskab til spejder/FDF-livet og aktiv tid som spejder/FDF'er, før man opnår den opfattelse af aktiviteten. Forældrene er tilbøjelige til i højere grad at se spejder/FDF på linje med andre fritidsaktiviteter. En tendens, der også blev antydnet ovenfor, hvor forældrene i mindre grad end medlemmerne er enige i, at spejder/FDF er noget helt særligt i forhold til andre fritidsaktiviteter.

Selvom lighederne til udsagnene om, hvad der kendetegner en spejder/FDF'er, er mest fremtrædende på tværs af spejderne og FDF'erne, er der som allerede nævnt også nogle gradforskelle – særligt når man ser på ledernes besvarelser. Figur 5.8 viser de fire største forskelle mellem spejderledernes og FDF-ledernes scoring af udsagnene. Her har lederne ikke overraskende vurderet udsagn, der relaterer sig til pædagogikken og metoderne, mest forskelligt. FDF-lederne er således mere enige i, at man leger hele livet, mens spejderlederne er mere enige i, at man skal gøre sit bedste, at man skal gøre sin pligt, og at man skal dygtiggøre sig.

²¹ Hvis spørgeskemaet var gennemført senere, kunne dette element have været endnu tydeligere, da FDF og Ramasjang i foråret 2021 sammen kørte en kampagne om at gøre gode gerninger.

Figur 5.8: Størst forskel mellem Spejder- og FDF-ledere ved udsagnene om færdigheder og leg



Figuren viser de fire største forskelle mellem spejdernes og FDF'ernes scoring af udsagnene, som alle findes i ledergruppens besvarelser. Gennemsnit er scoringer fra 7 (meget enig) til 1 (meget uenig). Spørgsmålene lyder: "Som spejder/FDF'er...". Lederspørgeskema, (n=135).

DEL 2

Kapitel 6: Faciliteter

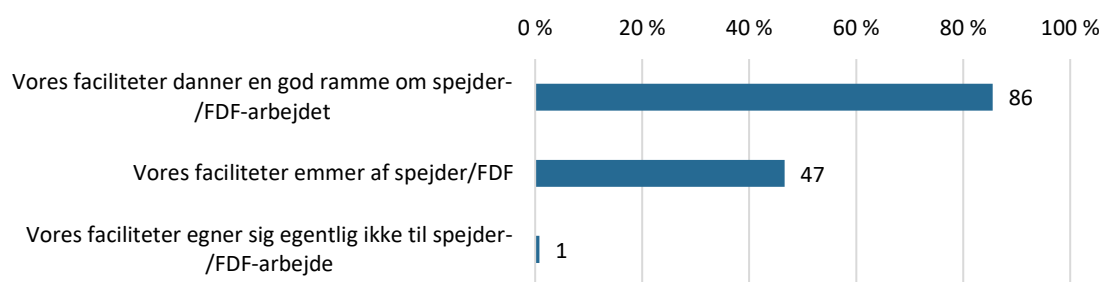
Når det gælder faciliteter, er der store forskelle på, hvilke typer af faciliteter og lokaler de uniformerede korps bruger. En del grupper/kredse har deres egne lokaler, men der er også grupper/kredse, der holder til i kommunale lokaler eller i kirker mm. (van Bedaf, Bjerrum, & Thøgersen, 2021). Ud over de lokaler, grupperne/kredsene bruger til deres ugentlige møder, bruger de uniformerede korps også ofte hytter eller lejrpladser til lejrture.

Den gode facilitet

Den store variation i de typer af lokaler, der bliver brugt af spejdere/FDF'ere, viser, at spejder- og FDF-aktiviteter kan afholdes i mange forskellige slags lokaler eller faciliteter (van Bedaf, Bjerrum, & Thøgersen, 2021). Dog angiver spejderne/FDF'erne i sammen undersøgelse, at det betyder meget for dem, at de har en stor indflydelse og råderet over de lokaler eller faciliteter, de bruger.

Derfor er der i denne undersøgelse blandt lederne spurgt ind til, hvorvidt deres faciliteter til ugentlige møder er egnede til spejder-/FDF-arbejde. Her angiver 86 pct., at de faciliteter, de har til rådighed, danner en god ramme om deres spejder-/FDF-arbejde. Blot 1 pct. har angivet, at deres faciliteter ikke er egnede.

Figur 6.1: Størstedelen af lederne angiver, at deres faciliteter danner en god ramme (pct.)



Figuren viser kendetegn ved de daglige lokaler og faciliteter jf. spørgsmålet: "Hvad kendetegner lokaler og faciliteterne der, hvor I laver det ugentlige spejder-/FDF-arbejde (sæt gerne flere kryds)?" Andelen summerer ikke til 100 pct., da respondenterne har kunnet sætte flere kryds. Lederspørgeskema, (n=131).

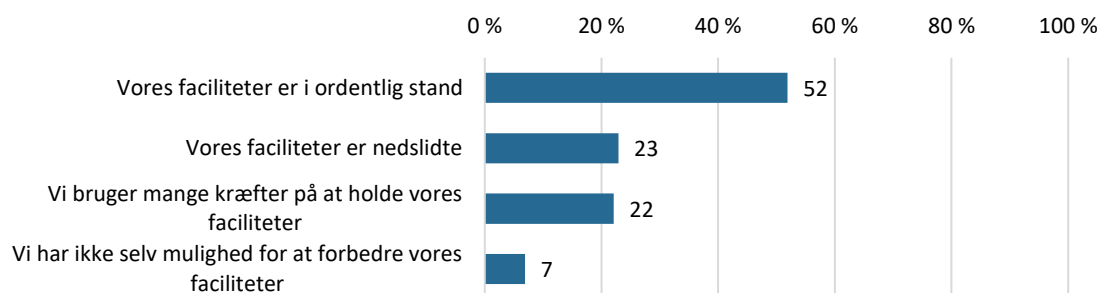
Det er dog kun lidt under halvdelen (47 pct.) af lederne, der angiver, at faciliteten emmer af spejder/FDF, og dette kan tyde på, at til trods for at faciliteten er egnet til aktiviteterne, så udstråler faciliteten ikke altid, at det er spejdere/FDF'ere, der har til huse dér. Årsagen kan ligge i, at faciliteten er lejet, lånt eller deles med andre. En af lederne angiver også, at det ikke er funktionaliteten af lokalet, som er essentielt:

"Spejder kan laves stort set over alt og med hvad som helst, men det er nu rarest at have en base – både for leder og børn. Det giver tryghed og forudsigelighed, så udfordringerne kan ligge i opgaverne og et sted at opbevare sine materialer."

Åbent svar i lederspørgeskema

Over halvdelen af lederne angiver, at de faciliteter, de bruger, er i ordentlig stand (52 pct.), mens lidt mere end én ud af fem ledere vurderer deres faciliteter som nedslidte (23 pct.). En del ledere har angivet, at de selv bruger mange kræfter på at vedligeholde deres faciliteter, og netop denne gruppe er mere tilbøjelige til at synes, at deres faciliteter er i ordentlig stand. 59 pct. af dem, der bruger mange kræfter på at holde faciliteten, synes, at deres faciliteter er i ordentlig stand, mens 24 pct. af dem vurderer, at deres faciliteter er nedslidte.

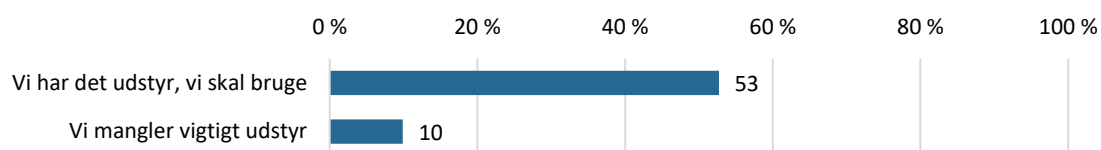
Figur 6.2: Omtrent halvdelen af lederne vurderer, at deres faciliteter er i ordentlig stand (pct.)



Figuren viser lederens syn på de daglige lokaler og faciliteter og er en del af et spørgsmålsbatteri med ordlyden: "Hvad kendetegner lokaler og faciliteterne der, hvor I laver det ugentlige spejder-/FDF-arbejde (sæt gerne flere kryds)?" Andelen summerer ikke til 100 pct., da lederne har kunnet sætte flere kryds. Lederspørgeskema, (n=131).

Ud over selve faciliteten angiver mange ledere, at udstyr eller redskaber er meget vigtige i spejder-/FDF-arbejdet. Dette udstyr kan ifølge respondenterne og erfaringerne fra feltarbejdet inkludere alt lige fra det klassiske grej i form af rafter, besnøringsreb, knive, gryder, telte mm., over udstyr til førstehjælpstræning, til udstyr til kreative aktiviteter såsom bolsje-kogning, klæd-ud-tøj og fingermaling, samt moderne grej som GPS'er, klatreudstyr og kraftige lommelygter.

Figur 6.3: Hver tiende leder vurderer, at de mangler vigtigt udstyr (pct.)

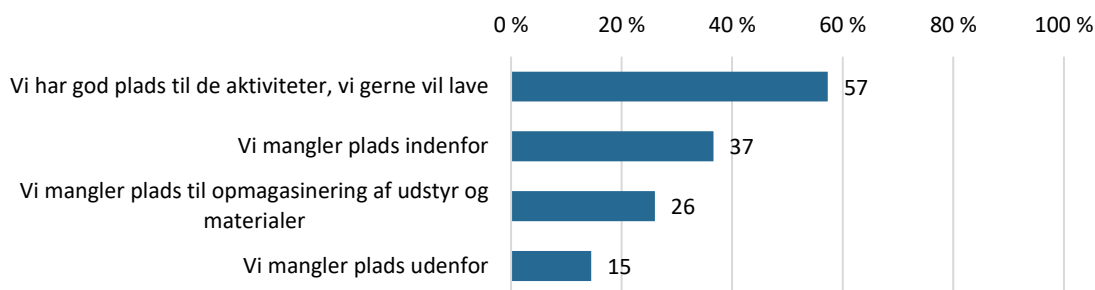


Figuren viser lederens syn på de daglige lokaler og faciliteter og er en del af et spørgsmålsbatteri med ordlyden: "Hvad kendetegner lokaler og faciliteterne der, hvor I laver det ugentlige spejder-/FDF-arbejde (sæt gerne flere kryds)?" Andelen summerer ikke til 100 pct., da lederne har kunnet afgive flere kryds. Lederspørgeskema, (n=131).

Lidt over halvdelen af lederne har angivet, at de har det udstyr til rådighed, de skal bruge, mens 10 pct. angiver, at de mangler vigtigt udstyr. Udover at udstyr og redskaber er vigtige i spejder-/FDF-arbejdet, angiver nogle ledere i spørgeskemaet også, at opbevaring af disse kan være en udfordring. Dette kommer også frem i figur 6.4 nedenfor, hvor 26 pct. af lederne angiver, at de mangler plads til opmagasinering af udstyr og materialer. Dette kan både være i selve lokalet, men også i form af et redskabsskur udenfor. Langt de fleste

ledere har dog angivet at være tilfredse med den plads, gruppen/kredsen har til rådighed til deres aktiviteter (57 pct.).

Figur 6.4: Hver tredje leder vurderer, at deres gruppe/kreds mangler plads indenfor (pct.)



Figuren viser lederens syn på de daglige lokaler og faciliteter og er en del af et spørgsmålsbatteri med ordlyden: "Hvad kendetegner lokaler og faciliteterne der, hvor I laver det ugentlige spejder-/FDF-arbejde (sæt gerne flere kryds)?" Andelen summerer ikke til 100 pct., da lederne har kunnet afgive flere kryds. Lederspørgeskema, (n=131).

Det er også de færreste ledere, der angiver at mangle plads udenfor (15 pct), men der er enkelte ledere, som angiver, at de savner mere naturlignende omgivelser, da de kun råder over et græsareal. Ifølge en af lederne består de mest optimale udendørs rammer for spejder-/FDF-arbejdet dog af en blanding af natur og by:

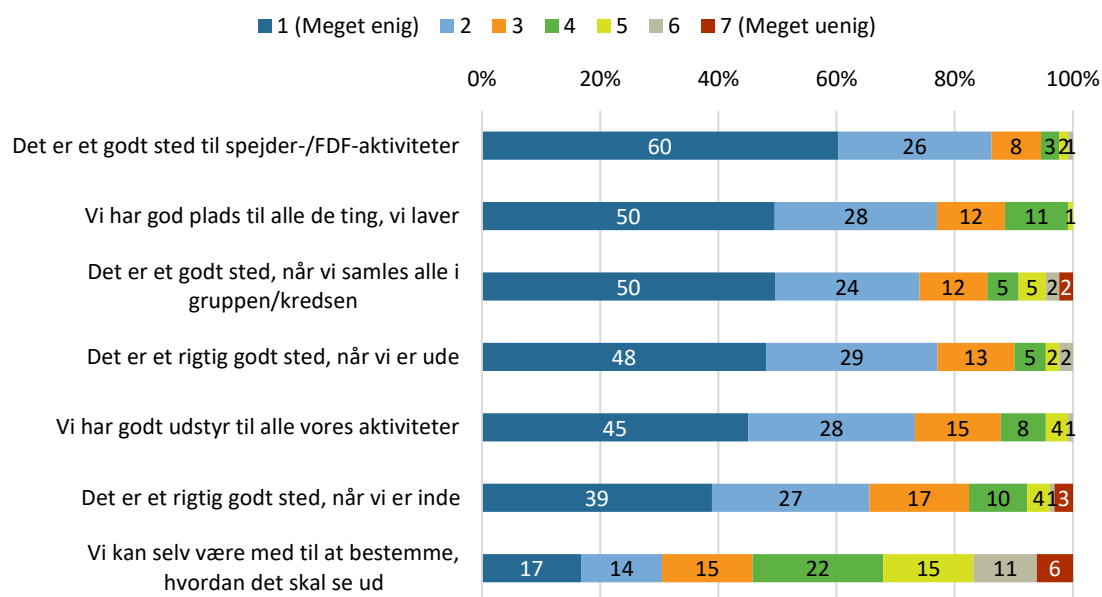
"Adgang til nærområdet – gerne natur (skov, park eller lign.) og byområde (midtbyen, villakvarter mm.). Dette bruges blandt andet til træning af stedsans, brug af kort, kompas og GPS, motorisk udfordring for især de mindste, variation i udfordringer, men også ting som at give plads til dem, som ikke er med i vores leg, og hvordan man kan gøre de samme spejderting på både traditionelle og kreative måder."

Åbent svar i lederspørgeskema

Dem, der holder til i lejede lokaler, er lidt mere tilbøjelige til at svare, at de har god plads til aktiviteterne, mens dem, der holder til i ejede lokaler, oftere angiver, at de mangler plads til opmagasinering og plads udenfor.

Medlemmerne er, ligesom lederne, også overvejende tilfredse med det sted, de afholder de ugentlige møder. 60 pct. af medlemmerne er meget enige i, at deres sted er et godt sted til spejder-/FDF-aktiviteter, mens kun 3 pct. har sat kryds på den negative del af skalaen (5, 6 eller 7 meget uenig).

Figur 6.5: Medlemmernes vurdering af faciliteterne til det ugentlige møde (pct.)



Figuren viser medlemmernes vurdering af det sted, de holder deres ugentlige møder. Spørgsmålet blev stillet til medlemmer og lyder: "Hvad synes du om det sted, I oftest holder de ugentlige møder?" Medlemsspørgeskema, (n=131).

Medlemmerne er også meget tilfredse med den plads, de har til rådighed til de aktiviteter, de laver, ligesom de er tilfredse med udendørsområdet og det tilgængelige udstyr. Til gengæld angiver medlemmerne, at de oftest ikke selv kan være med til at bestemme, hvordan deres ugentlige mødesteder skal se ud. Dette stemmer overens med lederens syn, som også tydede på, at faciliteter ikke altid emmer af spejder/FDF. Det tyder dermed på, at både lederne og medlemmerne gerne ser, at de får større indflydelse på indretningen eller udsmykningen af de lokaler, der bliver brugt til de ugentlige møder. Et af medlemmerne bekræfter dette i kommentarerne:

"... det er også vigtigt at spejderhytten er et kreativt sted, hvor det er muligt at dekorere og gøre ens patruljelokale fedt og mere personligt."

Åbent svar i medlemsspørgeskema

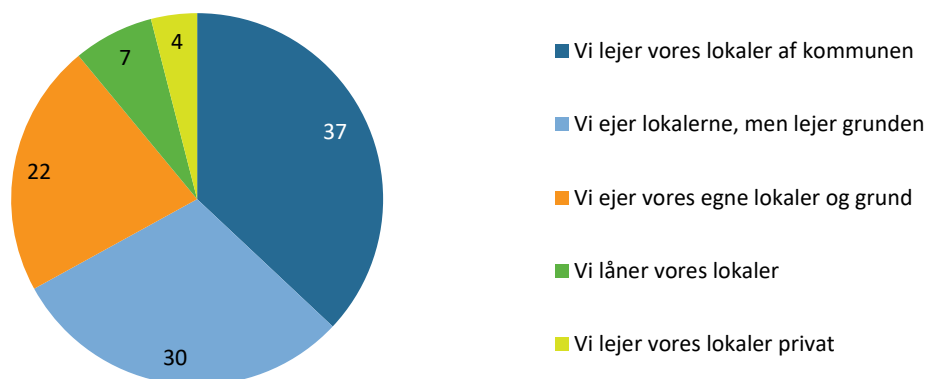
Ejerskab og brug af lokalerne til de ugentlige møder

Langt de fleste uniformerede korps i Aalborg Kommune bruger ifølge kommunens opgørelser lokaler, de selv ejer eller lejer fra andre aktører end kommunen. I 2019 var det blot 27 pct. (15 grupper/kredse) af de uniformerede korps, der holdt til i et lokale, de havde fået anvist af kommunen (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021). Dette billede bliver bekræftet af spørgeskemaundersøgelsen blandt ledere.

Lidt mere end en tredjedel af gruppelederne og kredslederne, der har besvaret spørgeskemaet, har nemlig angivet, at de bruger kommunale lokaler. Lidt over halvdelen af gruppe- og kredslederne angiver, at deres gruppe eller kreds ejer de lokaler, de bruger til ugentlige

møder (52 pct.). Her er det dog størstedelen, der lejer grunden, faciliteten er bygget på. Kun 4 pct. har angivet, at de lejer deres lokaler fra andre private aktører.

Figur 6.6: Størstedelen af grupperne/kredsene ejer deres lokaler (pct.)



Figuren viser ejerforhold for de lokaler, gruppen/kredsen hører til. Spørgsmålet blev stillet til gruppe- og kredslederne og lyder: "I hvilke lokaler holder jeres gruppe/kreds til?". Lederspørgeskema, (n=27).

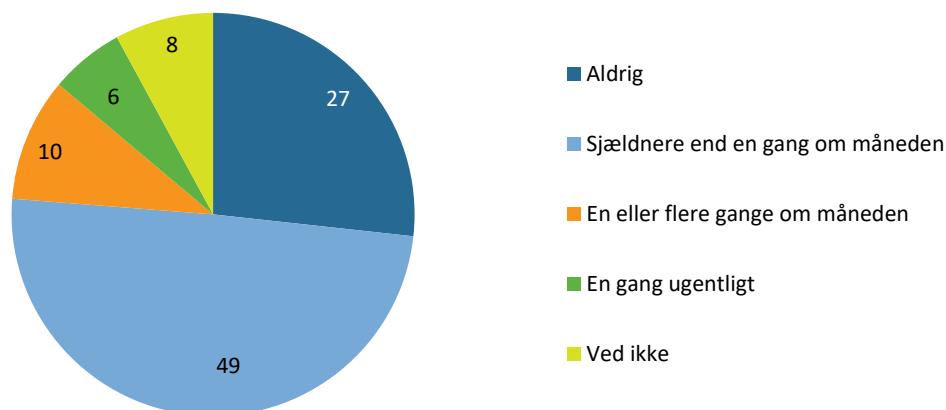
De gruppe- og kredsledere, der lejer lokaler privat eller låner deres lokaler, angiver, at de deler deres lokaler med andre. Blandt de ti gruppe- og kredsledere, der lejer lokaler fra kommunen (får lokaler anvist af kommunen mod gebyr), angiver kun tre, at de deler deres lokaler med andre. De grupper/kredse, der ejer deres lokaler, er mindst tilbøjelige til at dele lokaler med andre (21 pct.). Samlet set er der dog hele 33 pct., der har angivet, at de deler deres lokaler med andre. Det er oftest dagplejere eller andre folkeoplysende foreninger, som bruger de samme lokaler som spejderne/FDF'erne.

Det er typisk for spejder- og FDF-aktiviteter, at der bliver brugt forskellige slags faciliteter, og at der afholdes lejre i weekender og ferieperioder. 15 ud af de 27 gruppe-/kredsledere (56 pct.) angiver, at deres gruppe eller kreds har andre huse, hytter eller lejre end dem, de holder ugentlige møder i. Oftest er der tale om hytter, som bliver brugt til f.eks. weekendture nogle få gange om året. De fleste grupper/kredse (otte ud af ti), der får anvist et lokale af kommunen til deres ugentlige møder, har også andre huse, hytter eller lejre, end dem de holder de ugentlige møder i. Grupper og kredse, der selv ejer deres lokaler til ugentlige møder, angiver i lidt mindre grad også at have andre faciliteter (50 pct.).

Lokalerne kan dog ofte også blive brugt af gruppernes/kredsens medlemmer, når de ikke er til spejder-/FDF-møde. 40 pct. af medlemmerne angiver nemlig, at de har mulighed for at bruge gruppernes/kredsens hus og udearealer – også når der ikke er møder. Næsten halvdelen (46 pct.) angiver dog, at de ikke ved, om de kan bruge faciliteterne uden om de ugentlige møder.

Det er til gengæld de færreste, der rent faktisk bruger faciliteten, når de har lyst (dvs. når de ikke er til spejder-/FDF-møde). Hele 76 pct. af medlemmerne angiver, at de bruger faciliteterne sjældnere end én gang om måneden eller slet ikke bruger faciliteten, ud over når de har ugentlige møder.

Figur 6.7: Hvor ofte bruger medlemmerne faciliteterne uden for de ugentlige møder? (pct.)



Figuren viser hvor ofte medlemmerne bruger det ugentlige mødested, når der ikke er spejder/FDF-møder, og spørgsmålet har ordlyden: "Hvor ofte benytter du dig af denne mulighed?", som var et tillægsspørgsmål til, hvorvidt de kunne bruge gruppe/kredshus og udearealer, når de har lyst – også når de ikke er til spejder/FDF-møde. Medlemsspørgeskema, (n=52).

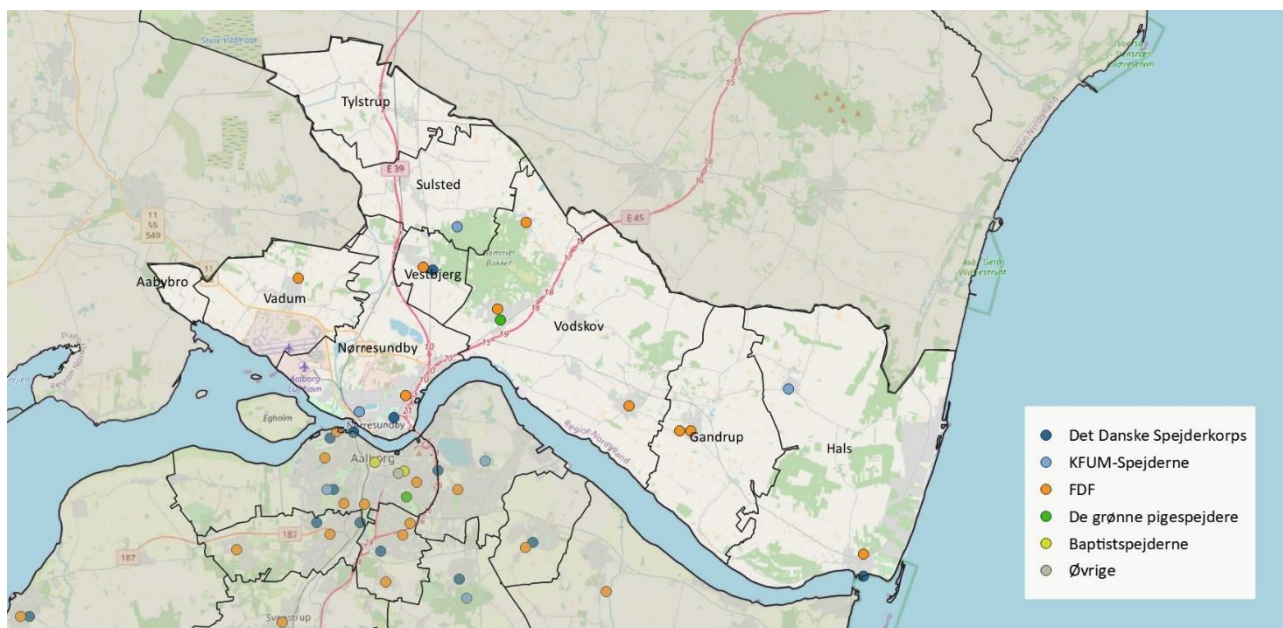
De børn og unge, der angiver at bruge gruppernes/kredsens hus og udearealer, når de ikke er til møde, skriver, at det mest er til hygge med venner fra korpset, til at forberede møder eller øve sig til mærker. Det er altså især spejder-/FDF-aktiviteter, faciliteterne bliver brugt til, når der ikke holdes ugentlige møder. Ud over brug af faciliteten af gruppernes/kredsens egne medlemmer, oplever grupper/kredse dog også uhensigtsmæssig brug af grunden (57 pct. af lederne har oplevet dette), hvor det især er unge, der opholder sig i bålhytten i weekender eller ferier. I nogle tilfælde har lederne også oplevet hærværk (44 pct.). Samlet set har langt de fleste ledere af grupper/kredse angivet at have oplevet gener i forbindelse med deres hus eller grund (78 pct.).

Lokalernes placering

De lokaler, som de uniformerede korps i Aalborg Kommune bruger, ligger godt spredt over hele kommunen. For at se nærmere på placeringen af de forskellige grupper/kredse er der i denne kortlægning zoomet ind på tre områder: Aalborg by, nord for Limfjorden og syd (syd for Limfjorden minus Aalborg by).

Den nordlige del af Aalborg Kommune består af områderne Aabybro, Vadum, Nørresundby, Tylstrup, Sulsted, Vestbjerg, Vodskov, Gandrup og Hals. De fleste af disse områder har en eller flere grupper/kredse. Dog skal borgere i Aabybro og Tylstrup tage til andre områder eller nabokommuner for at blive medlem af et af de uniformerede korps.

Figur 6.8: Kort over lokaler brugt af de uniformerede korps i den nordlige del af Aalborg Kommune

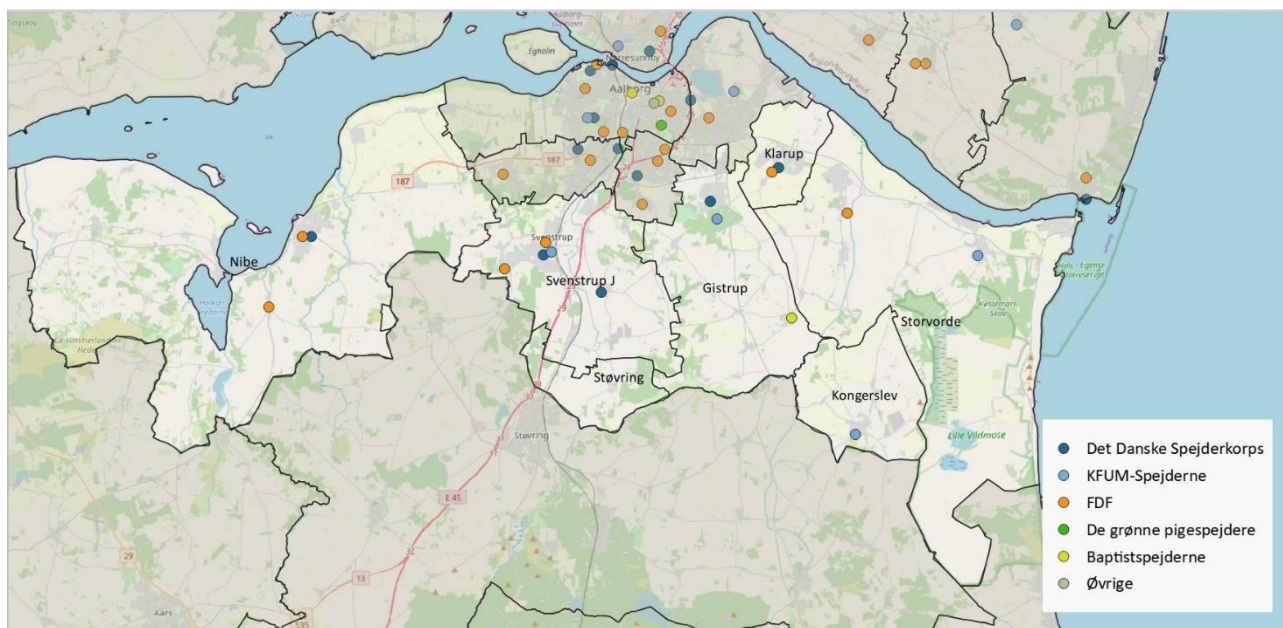


Kilde: Aalborg Kommune

FDF er det uniformerede korps, der er mest repræsenteret i denne del af kommunen med ni kredse fordelt i næsten alle områder (bortset fra Sulsted og Tylstrup). Det Danske Spejderkorps og KFUM-Spejderne har tre grupper hver, og De grønne pigespejdere er repræsenteret med en enkelt gruppe.

I den sydlige del af Aalborg Kommune, bestående af områderne Nibe, Svenstrup J, Støvring, Gistrup, Klarup, Storvorde og Kongerslev, er det kun i området Støvring, at der ikke er uniformerede korps. Borgere i dette område kan dog gå til spejder/FDF i byen Støvring i nabokommunen Rebild eller ved at tage til Svenstrup J eller Gistrup.

Figur 6.9: Kort over lokaler brugt af de uniformerede korps i den sydlige del af Aalborg Kommune

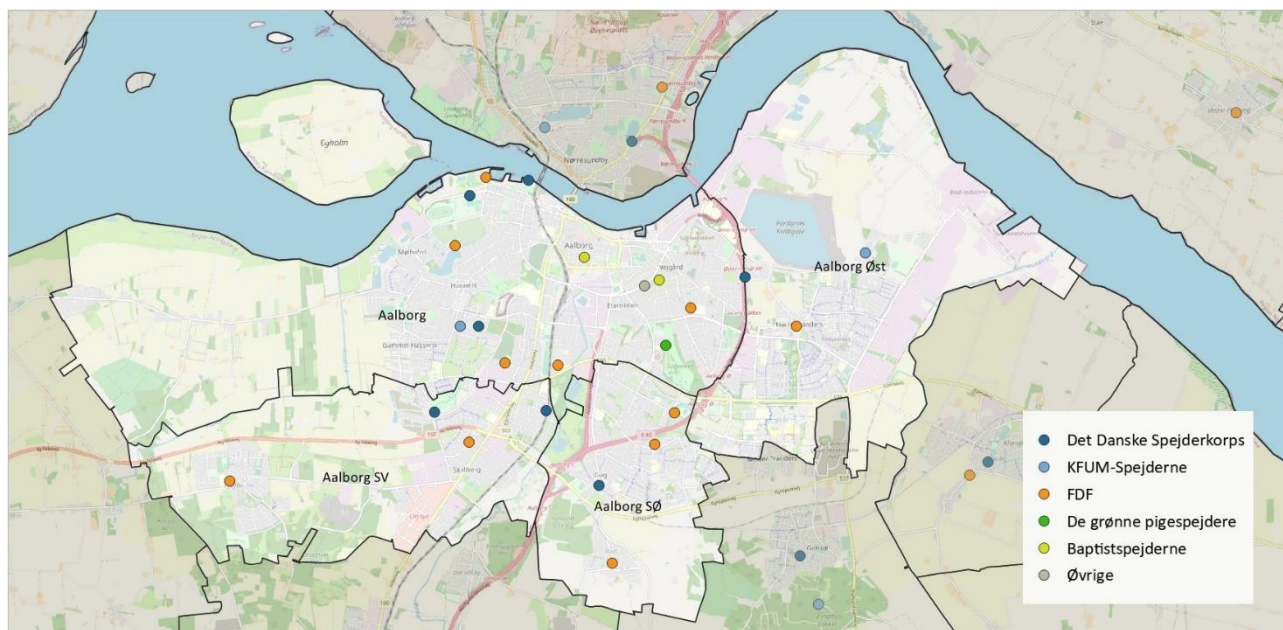


Kilde: Aalborg Kommune

FDF er også her det uniformerede korps, der har flest kredse, nemlig seks. Dog er der tre områder, hvor FDF ikke er repræsenteret (Kongerslev, Gistrup og Støvring). Det Danske Spejderkorps (fem grupper) og KFUM-spejderne (fire grupper) har lidt flere grupper i den sydlige del af kommunen, end det var tilfældet i den nordlige del. I Gistrup findes der desuden en gruppe Baptistspejdere.

I Aalborg by, som består af postnumrene Aalborg, Aalborg SV, Aalborg SØ og Aalborg Øst, er der mange forskellige grupper/kredse repræsenteret. Ligesom i de to andre dele af kommunen er FDF også her det mest udbredte korps (11).

Figur 6.10: Kort over lokaler brugt af de uniformerede korps i Aalborg by



Kilde: Aalborg Kommune

Det Danske Spejderkorps er også godt repræsenteret her med syv grupper i Aalborg by. KFUM-Spejderne (to grupper), De grønne pigespejdere (en gruppe) og Baptistspejderne (to grupper) er også repræsenteret i Aalborg by, dog i lidt mindre omfang.

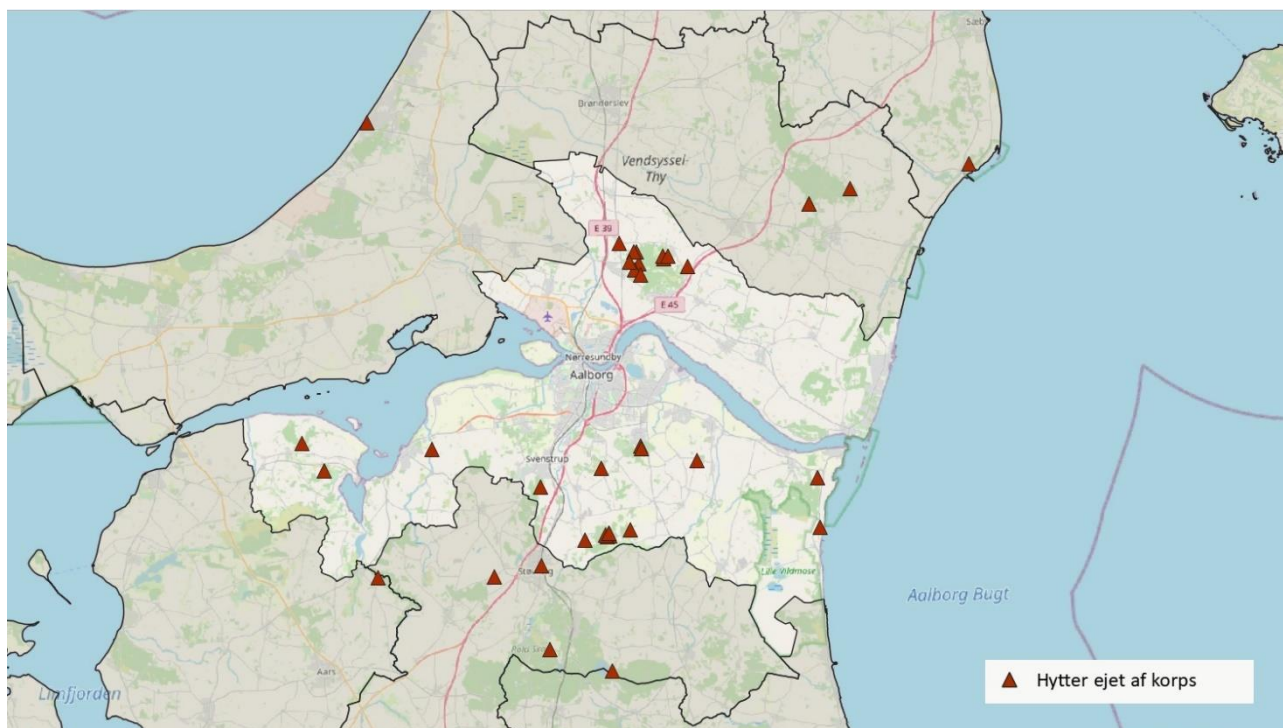
Hvis man kigger på de fire områder i Aalborg by, findes det mest varierende udbud i Aalborg, hvor alle korps har en eller flere grupper/kredse. Det er kun FDF og Det Danske Spejderkorps, der har grupper/kredse i Aalborg SV og Aalborg SØ, mens KFUM-Spejderne også er repræsenteret i Aalborg Øst.

Hytternes placering

En del af aktiviteterne i de uniformerede korps finder som nævnt sted i hytter eller på lejrpladser. Samlet set ejer de uniformerede korps i Aalborg Kommune 38 hytter, som ligger såvel i Aalborg Kommune som i nabokommunerne. Af disse 38 hytter er 29 ejet af en gruppe/kreds, som er hjemmehørende i Aalborg Kommune. Heriblandt er der to grupper/kredse, der ejer to hytter. De øvrige ni hytter er ejet af en sammenslutning af grupper/kredse eller en selvejende organisation/fond oprettet af korpserne²², hvor der altså er flere grupper om at eje, bruge og vedligeholde en hytte.

²² En hytte er ejet af Aalborg KFUM og KFUK.

Figur 6.11: Kort over hytter ejet af de uniformerede korps med bopæl i Aalborg Kommune



I modsætning til de lokaler, de uniformerede korps bruger til deres ugentlige aktiviteter, ligger hytterne uden for bymæssig bebyggelse. De fleste hytter ligger i naturområdet Hammer Bakker nord for Aalborg by, men der er også mange hytter placeret ved Volsted Plantage og ud til kysten.

Kapitel 7: Organisering og de interne roller

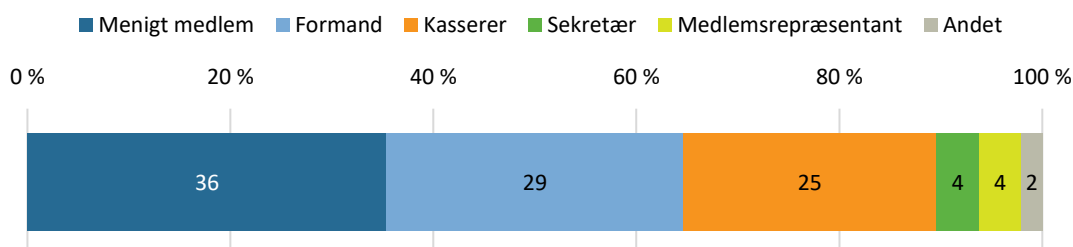
Som forening er der mange opgaver ud over kerneaktiviteten, der skal løses for og med medlemmerne. Foreningsdemokratiet, vedligehold af faciliteter, kontakt til kommunen og administrationen samt relationer til både de landsdækkende korps og andre samarbejdspartnere er en integreret del af foreningslivet i de uniformerede korps. Som foreninger er de uniformerede korps lidt særlige, da de både har en ledelse bestående af en eller flere gruppe-/kredsledere, et antal ledere og samtidig en bestyrelse²³. Dette afsnit vil give et indblik i bestyrelsens opgaver, rollefordelingen mellem ledere og bestyrelsesmedlemmer, samt hvem der varetager gruppernes/kredsens mange forskelligartede opgaver. Sidst i kapitlet belyses relationen mellem de uniformerede korps og Aalborg Kommune.

Bestyrelsens opgaver og prioriteringer i grupper- og kredse

Første afsnit dykker ned i gruppernes/kredsens bestyrelser og undersøger deres arbejde med fokus på at afdække, hvilke funktioner de har, samt hvor meget tid de bruger på bestyrelsesarbejdet. Afsnittet vil også belyse, hvilke opgaver de varetager, og hvilke prioriteringer de har i forhold til arbejdet i deres egen gruppe/kreds.

Bestyrelserne består typisk af en formand, en kasserer, medlemsrepræsentant(er) og menige medlemmer. Figur 7.1 viser de roller, som respondenterne har i bestyrelsen. Der er således også bestyrelser, der har sekretærer eller andre roller.

Figur 7.1: Hvilke roller har de deltagende bestyrelsesmedlemmerne? (pct.)



Figuren viser bestyrelsesmedlemmernes svar på spørgsmålet: "Hvad er din rolle i bestyrelsen? (sæt gerne flere kryds)", procentfordelt ud af det fulde antal svar. Bestyrelsesmedlemsspørgeskema, (n=48).

Kapitel 1 viste, at 40 pct. af bestyrelsesrespondenterne har været bestyrelsesmedlemmer i mere end ti år. Bestyrelsesmedlemmerne blev spurgt om, hvor meget tid de bruger på aktiviteter eller opgaver relateret til bestyrelsen ud over tiden brugt på møder. Svarene viser, at bestyrelsesmedlemmerne oftest bruger i omegnen af en-to timer om måneden. Dog svarer omtrent 10 pct., at de bruger mere end ti timer om måneden, mens omtrent hver fjerde bruger under en time.

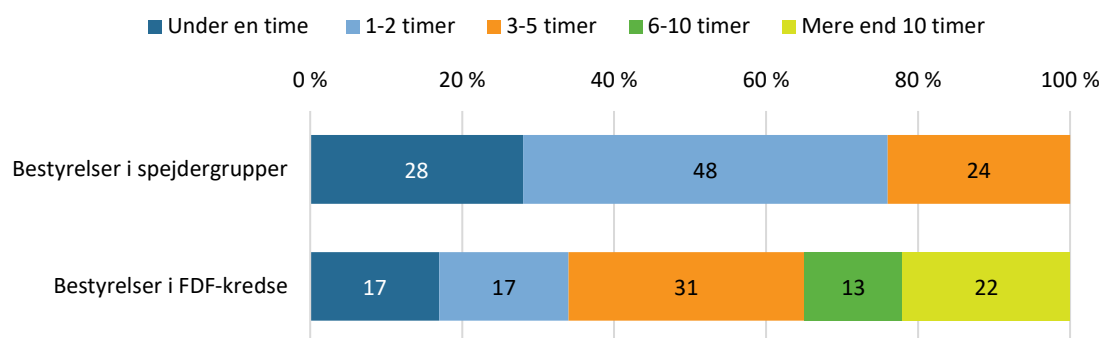
Figur 7.2 viser, at der er en væsentlig forskel i timetallet på tværs af de samlede spejderkorps og FDF. Bestyrelsesmedlemmerne i spejdergrupperne i denne undersøgelse bruger

²³ Se Toftgård 2021 for eksempler på organisationsdiagram blandt uniformerede korps eller korpsenes hjemmesider.

typisk en til to timer på bestyrelsesarbejde om måneden, en fjerdedel bruger op til fem timer om måneden, og en anden fjerdedel bruger under en time.

Anderledes ser det ud for bestyrelsesmedlemmerne fra FDF-kredsene, der varierer yderligere i deres månedlige timer brugt på bestyrelsesarbejde. Omkring en tredjedel af bestyrelsesmedlemmerne i FDF-kredsene bruger mellem seks til mere end ti timer om måneden på bestyrelsesarbejde. Forskellen mellem spejderne og FDF kan delvist forklares ved fordelingen af respondenter i denne undersøgelse. Ud fra det begrænsede materiale, der er, når bestyrelsesmedlemmerne deles op på funktioner, tyder undersøgelsen på, at kasserere oftest er de bestyrelsesmedlemmer, der bruger mest tid på bestyrelsesopgaver. Denne undersøgelse indeholder dobbelt så mange besvarelser fra FDF-kasserere (8) som fra spejderkasserere (4). Det er dog stadig interessant, at kun respondenter fra FDF angiver at bruge mere end seks timer om måneden på deres frivillige bestyrelsesarbejde.

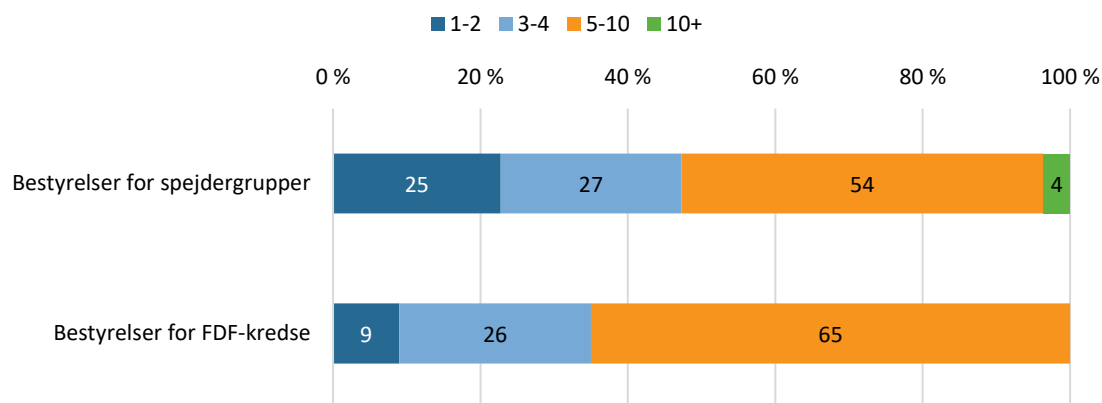
Figur 7.2: Bestyrelsesmedlemmernes tidsforbrug fordelt på spejdergrupper og FDF (pct.)



Figuren viser bestyrelsesmedlemmers svar på spørgsmålet: "Hvor mange timer bruger du om måneden i gennemsnit på aktiviteter eller opgaver relateret til bestyrelsen (ud over møderne)", fordelt på spejdere og FDF'ere. Bestyrelsesmedlemsspørgeskema, (FDF'ere: n=23 og spejdere: n=25).

Mens der er forskel på, hvor mange timer bestyrelsesmedlemmerne bruger på deres arbejde ud over møderne i hhv. FDF- og spejder-regi, er der ikke markante forskelle i antallet af formelle møder i bestyrelsen på tværs af de to kategorier. Figur 7.3 viser, at over halvdelen af både FDF-bestyrelser (65 pct.) og spejderbestyrelser (58 pct.) holder mindst fem bestyrelsesmøder om året.

Figur 7.3: Antal årlige bestyrelsesmøder fordelt på spejdergrupper og FDF (pct.)



Figuren viser, hvor mange bestyrelsesmøder bestyrelsesmedlemmerne i gennemsnit mener, der er årligt. Bestyrelsesmedlemsspørgeskema, (FDF'ere n=23, Spejdere: n=26).

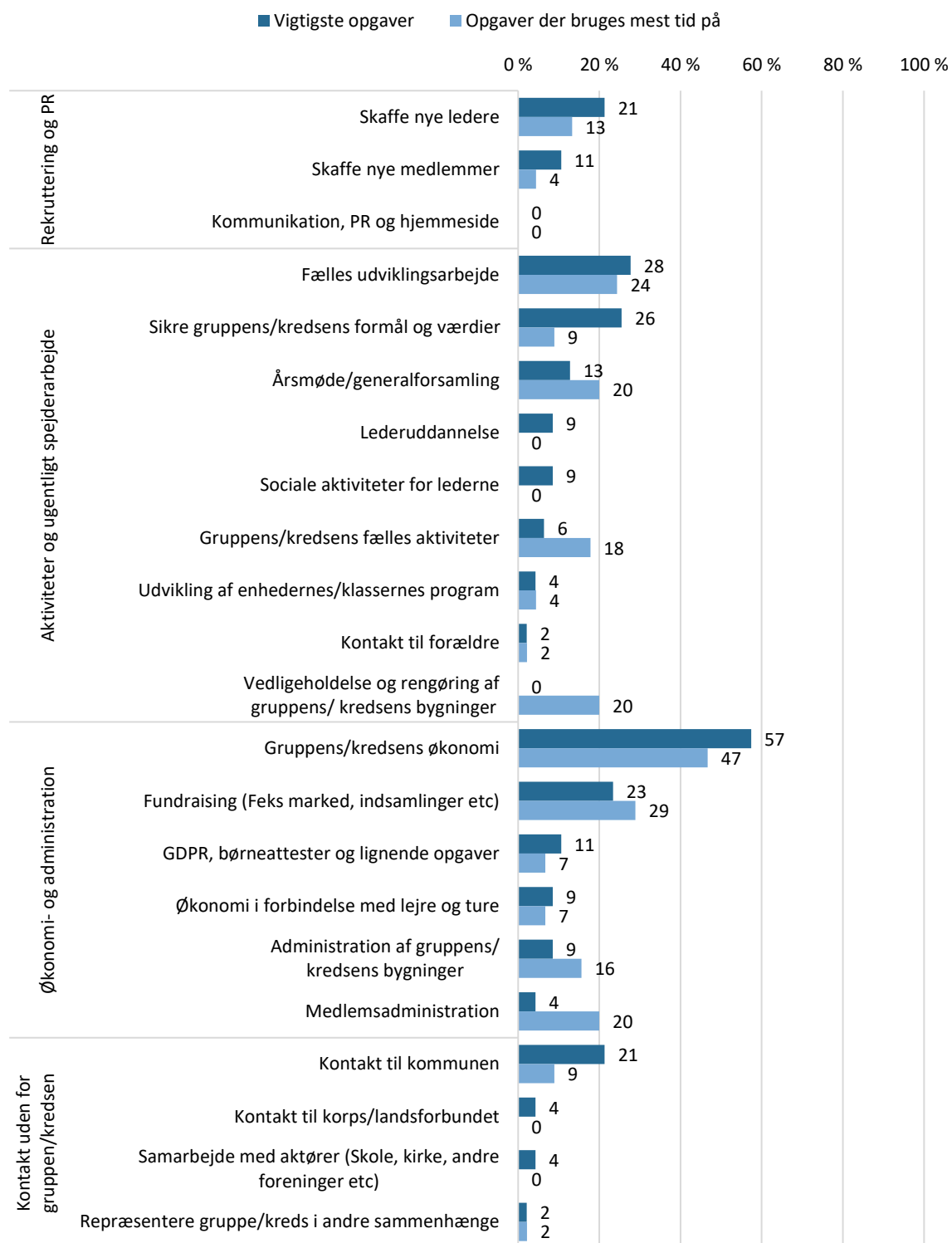
Bestyrelsesmedlemmerne blev spurgt om, hvilke opgaver, de mener, er vigtigst i bestyrelsesregi, og hvilke af disse opgaver de bruger mest tid på. Spørgsmålet er interessant dels for at få indblik i, hvilke opgaver bestyrelsesmedlemmerne opfatter som de vigtigste for dem. Dels for at undersøge om de opgaver, der opleves som de vigtigste, også er dem, der fylder mest i bestyrelsesarbejdet.

Figur 7.4 viser en samlet figur med alle spørgsmålene, som nedenfor vil blive behandlet i fire temaer. Samlet set vurderer bestyrelsesmedlemmerne, at den allervigtigste opgave for bestyrelserne er gruppernes/kredsens økonomi. Hele 57 pct. svarer, at det er en af de ting, de mener, de skal prioritere. 47 pct. oplever også, at det er noget af det, de bruger mest tid på.

De to næstvigtigste opgaver set fra bestyrelsesmedlemmernes perspektiv er det fælles udviklingsarbejde (som 28 pct. fremhæver) og at sikre gruppens/kredsens værdier og formål (som 26 pct. ser som vigtigt). Det fælles udviklingsarbejde får de også brugt tiden på, mens der er flere respondenter, der mener, at det er vigtigt at arbejde med værdier og formål, end der er respondenter, der tilkendegiver, at de i praksis får arbejdet med det.

At der er den forskel kan skyldes, at en opgave er principielt vigtig, men ikke i praksis tager så meget tid. Det kan dog også være et opmærksomhedspunkt, at der er stor forskel på, hvad bestyrelsesmedlemmerne arbejder med, og hvad de ser som vigtige opgaver, da det kan føre til frustration eller manglende motivation. I figuren nedenfor er det særligt interessant, at ingen af bestyrelsesmedlemmerne vurderer, at rengøring og vedligehold af gruppens/kredsens faciliteter er blandt deres vigtigste opgaver, mens 20 pct. samtidig vurderer, at det er noget af det, de bruger mest tid på. Det samme opmærksomhedspunkt gør sig gældende ved medlemsadministration, hvor forskellen på vigtighed og reel arbejds-mængde også er stor.

Figur 7.4: Bestyrelsesmedlemmernes vurdering af, hvad der er deres vigtigste opgaver og hvad de bruger mest tid på (pct.)



Figuren viser bestyrelsesmedlemmernes svar på spørgsmålene: "Hvilke(n) opgave(r), mener du, er de vigtigste, bestyrelsen bruger tid på? (sæt maks. tre kryds)" og "Hvilke(n) opgave(r), vurderer du, I bruger mest tid på i bestyrelsen? Sæt maks. tre kryds". Denne figur indeholder svar for de 22 mulige svarkategorier i den rækkefølge, som de indgår i rapporten. Bestyrelsesmedlemsspørgeskema, (n=47).

For at se nærmere på besvarelsene og sammenholde dem med, om det er bestyrelsen, lederne eller gruppe-/kredslederne, der opfattes som ansvarlige for opgaverne i gruppen/kredsen, behandles de nedenfor inddelt i de fire generelle temaer, som figuren ovenfor også er inddelt i:

- Rekruttering og PR-arbejde
- Aktiviteter og ugentligt spejderarbejde
- Økonomi- og administration
- Kontakt uden for gruppen/kredsen.

For at undersøge fordelingen af opgaverne i grupperne/kredsene er både gruppe-/kredsledere, ledere og bestyrelsesmedlemmer blevet spurgt, hvem i gruppen/kredsen der tager sig af opgaverne. I læsningen af resultaterne er det vigtigt at være opmærksom på, at forskelle mellem besvarelsene fra bestyrelsesmedlemmerne, lederne og gruppe-/kredslederne ikke nødvendigvis betyder, at der er uenighed i forhold til, hvem der løser opgaverne, men at det kan skyldes forskelle grupperne/kredsene imellem.

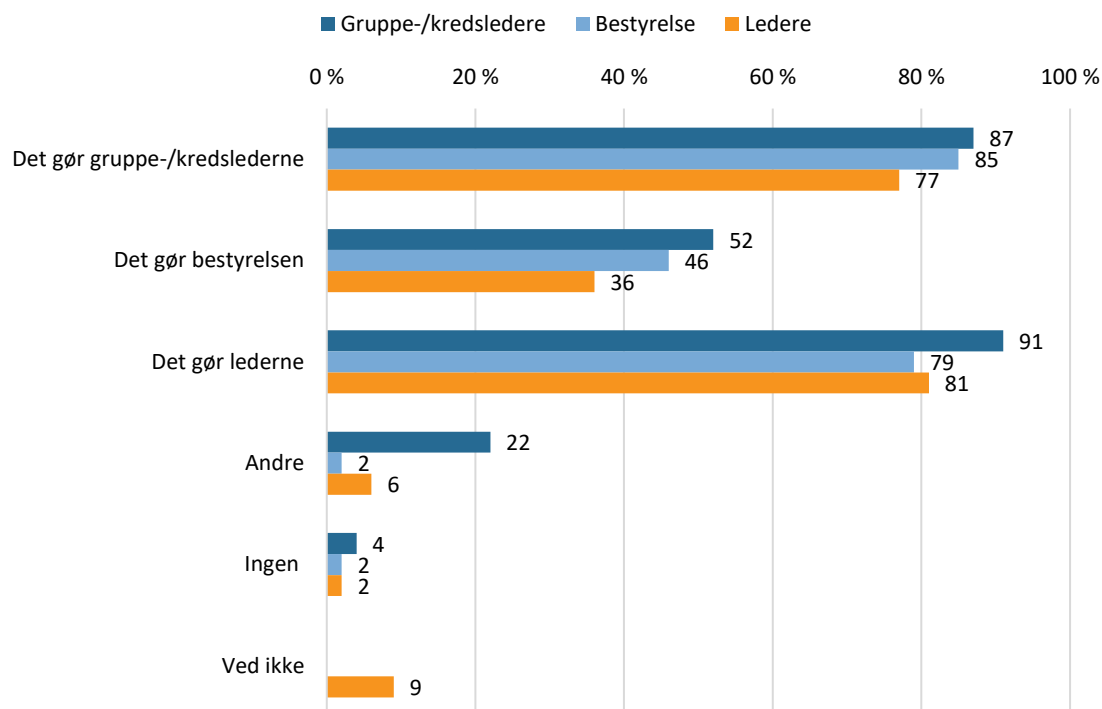
Hvor de forskellige roller angiver at varetage over 100 pct. tilsammen af en bestemt opgave, kan det betyde, at der er et overlap, hvor flere af rollerne hjælpes om opgaven. Det er dog værd at bemærke, at både gruppe-/kredslederne, bestyrelsesmedlemmerne og lederne har en generel tendens til at mene, at de selv varetager opgaver i højere grad, end andre mener, at de gør.

Rekruttering og PR

I forhold til at række ud og rekruttere nye medlemmer og ledere til de enkelte grupper/kredse viser figur 7.4, at det især er opgaven med at skaffe nye ledere, som bestyrelsesmedlemmerne ser som vigtig, mens 13 pct. også oplever, at det er noget af det, de bruger mest tid på. Hver tiende synes også, det er vigtigt at skaffe nye medlemmer, men der er ikke så mange, der bruger mest tid på det. I den anden ende af skalaen er det interessant med opgaver, der knytter sig til kommunikation, PR og administration af gruppens/kredsens hjemmeside, som ingen bestyrelsesmedlemmer vægter højt eller bruger mest tid på.

Figur 7.5, 7.6 og 7.8 viser da også, at der er bred enighed om, at disse opgaver i særlig grad bliver varetaget af gruppe/kredsledere og ledere.

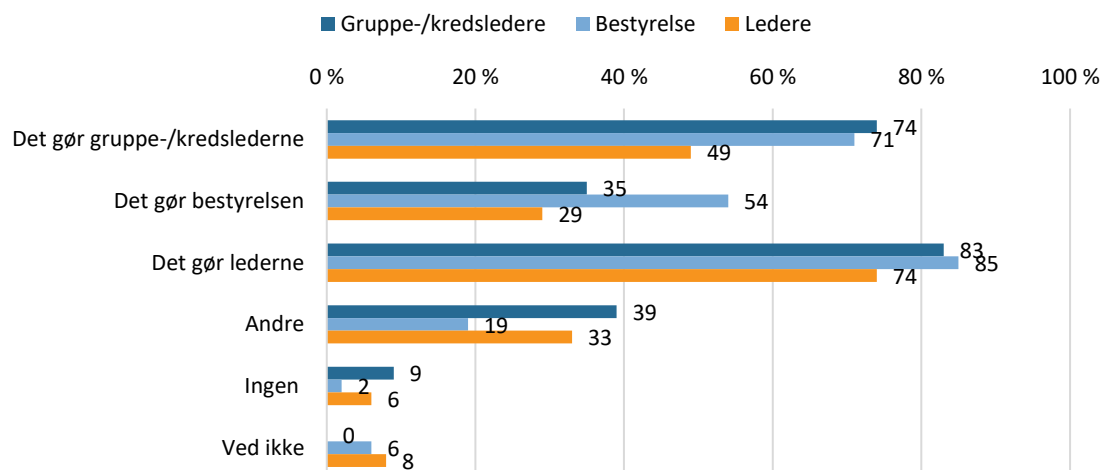
Figur 7.5: Hvem skaffer nye ledere til grupperne/kredsene? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Skaffe nye ledere". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

I forhold til rekrutteringen af nye medlemmer (figur 7.6 nedenfor) er det oftest lederne, der varetager denne opgave. Dog mener gruppe-/kredslederne og bestyrelsen, at gruppe-/kredslederne hjælper til i næsten lige så stor en grad som lederne, hvilket ikke er oplevelsen fra ledernes side. Bestyrelsesmedlemmerne har desuden angivet at hjælpe til med medlemsrekrutteringen i omkring halvdelen af grupperne/kredsene (54 pct.). Figuren viser også, at 'andre' aktører af og til hjælper til med rekrutteringen af nye medlemmer.

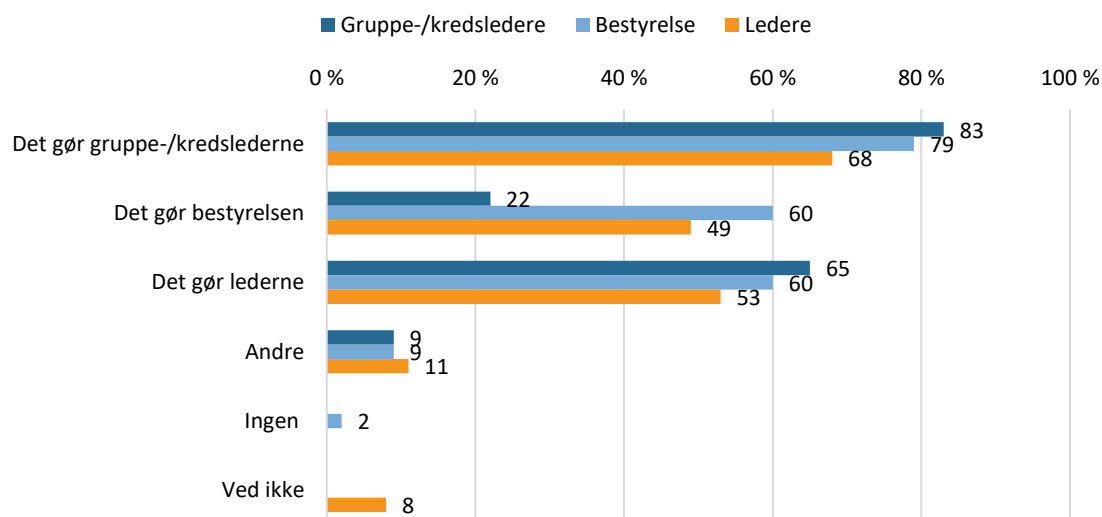
Figur 7.6: Hvem skaffer nye medlemmer til grupperne/kredsene? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Skaffe nye medlemmer". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Kommunikation, PR og administration af hjemmesiden varetages oftest af gruppe-/kredslederne (figur 7.7). Bestyrelsesmedlemmer og ledere hjælper dog til i omkring halvdelen af tilfældene. Dog oplever gruppe-/kredslederne, at bestyrelsen ikke hjælper til med denne opgave i særlig høj grad. Det er relevant at bemærke, at bestyrelsesmedlemmerne tidligere har angivet i figur 7.4, at de hverken bruger mest tid på dette eller finder PR-arbejdet vigtigst.

Figur 7.7: Hvem tager sig af kommunikation, PR-arbejdet og hjemmesiden? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Kommunikation/PR/hjemmeside". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

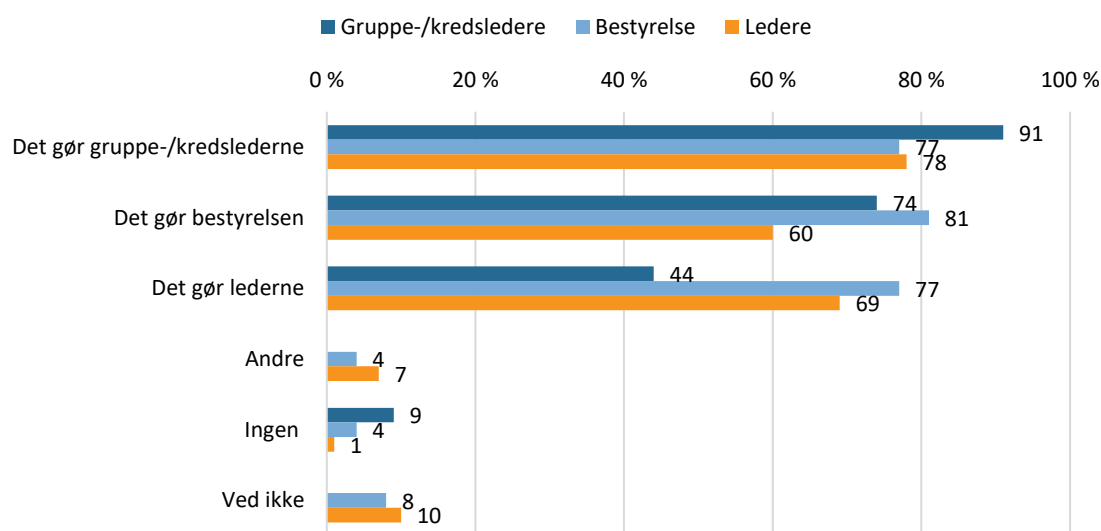
Således viser dette underafsnit, at der er et overlap i opgavefordelingen angående rekruttering- og PR-arbejdet på tværs af de tre roller i grupperne/kredsene. Dog er det oftest gruppe-/kredsledere og ledere, der varetager disse opgaver.

Aktiviteter og ugentligt spejderarbejde

Ser man på, hvilke opgaver bestyrelsesmedlemmerne betragter som de vigtigste i relation til aktiviteter og spejderarbejdet, viste figur 7.4, at en stor andel opfatter det fælles udviklingsarbejde (28 pct.) og det at sikre gruppens/kredsens værdier (26 pct.) som særligt vigtige opgaver set i relation til bestyrelsens andre opgaver.

Figur 7.8 viser, hvem der varetager det fælles udviklingsarbejde. Det fremgår, at denne opgave i høj grad varetages i fællesskab, skønt alle selv mener, at de varetager denne opgave mest. Ifølge gruppe-/kredslederne varetages opgaven oftest af dem selv (91 pct.), mens de oplever, at hhv. bestyrelsen og lederne varetager denne opgave i mindre grad (74 pct. og 44 pct.). Bestyrelsesmedlemmerne og lederne mener, at opgaven deles mere ligeligt mellem alle tre roller. Besvarelserne viser således et billede af en opgave, som alle tre frivillighedstyper er engageret i.

Figur 7.8: Hvem tager sig af det fælles udviklingsarbejde? (pct.)

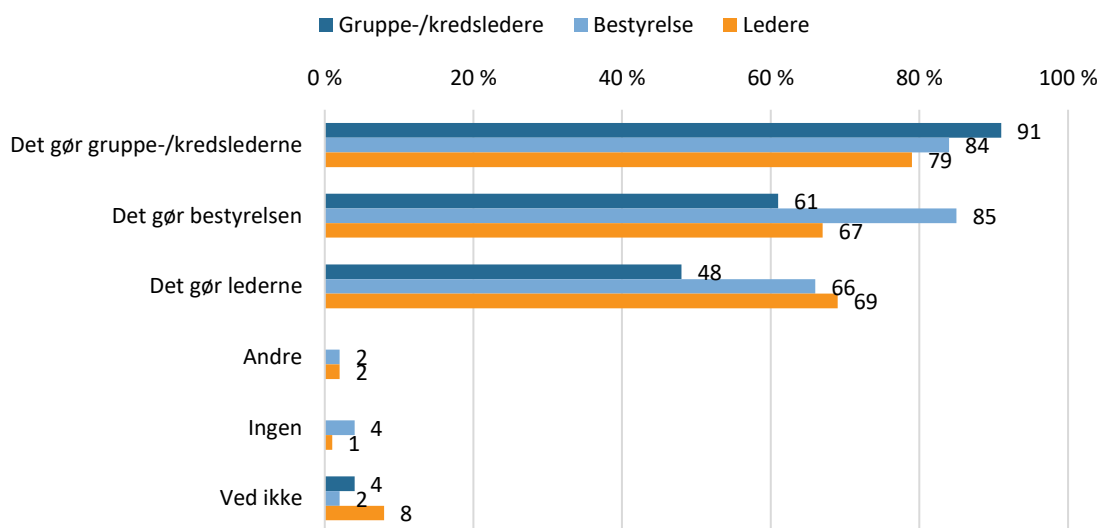


Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Fælles udviklingsarbejde". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Alle tre aktører (gruppeledere, bestyrelse og ledere) beskæftiger sig også med at sikre gruppens/kredsens formål og værdier. Set i lyset af at værdierne og formålet er så tæt forbundet med aktiviteterne og for mange også er en motivationsfaktor for deres frivillige engagement, giver det god mening, at alle tre aktører selv vurderer, at de langt hen ad vejen varetager denne opgave.

Der er næsten enighed om, at denne opgave fylder mest for gruppe-/kredslederne. Bestyrelsesmedlemmerne har dog også angivet at tage sig af at sikre gruppens/kredsens formål og værdier, og det endda i højere grad end gruppe-/kredsledere. Som nævnt ovenfor er det imidlertid en af de opgaver, som for bestyrelsesmedlemmerne er vigtig, men som de ikke nødvendigvis bruger så meget tid på.

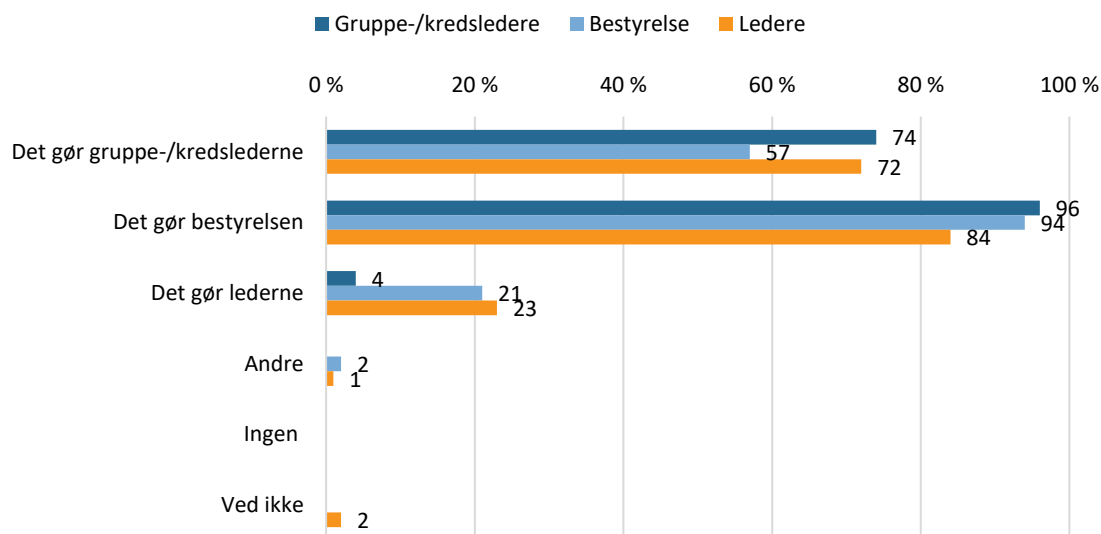
Figur 7.9: Hvem tager sig af at sikre gruppens/kredsens formål og værdier? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og lederes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Sikre gruppens/kredsens formål og værdier". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

I forhold til årsmødet og generalforsamlingen kan det ses, at bestyrelsesmedlemmerne og gruppe-/kredslederne begge varetager denne opgave. Opgaven er næsten altid et bestyrelsesansvarliggende - tilsyneladende i samarbejde med gruppe-/kredslederne, mens det i langt færre tilfælde er lederne, der er ansvarlige.

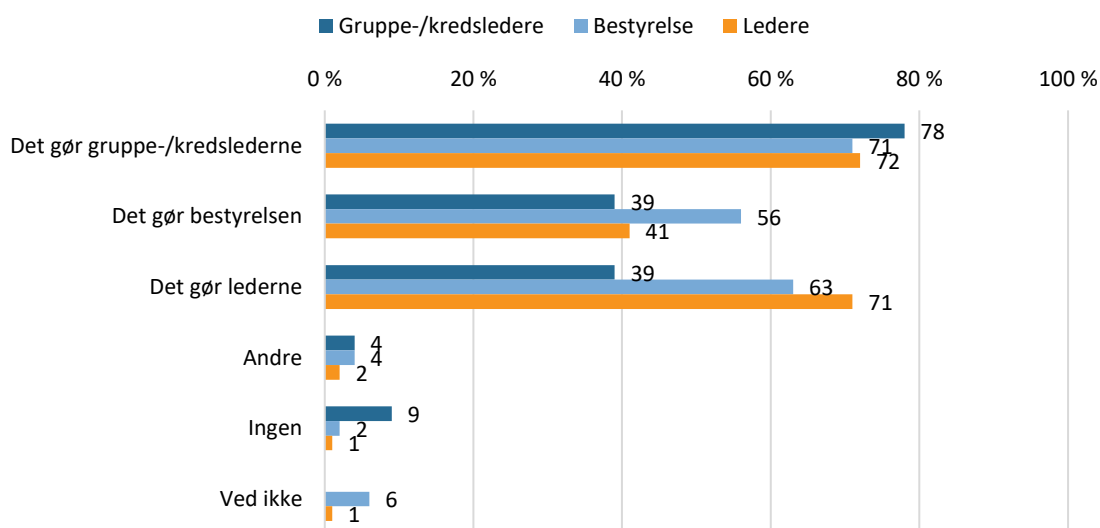
Figur 7.10: Hvem tager sig af årsmøde/generalforsamling? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Årsmøde/generalforsamling". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

I forhold til de sociale aktiviteter for lederne er alle tre aktørgrupper enige om, at gruppe-/kredslederne spiller en stor rolle i denne opgave. Både lederne (71 pct.) og bestyrelsesmedlemmerne (56 pct.) oplever, at en del af ansvaret ligger hos dem, i højere grad end de andre grupper vurderer.

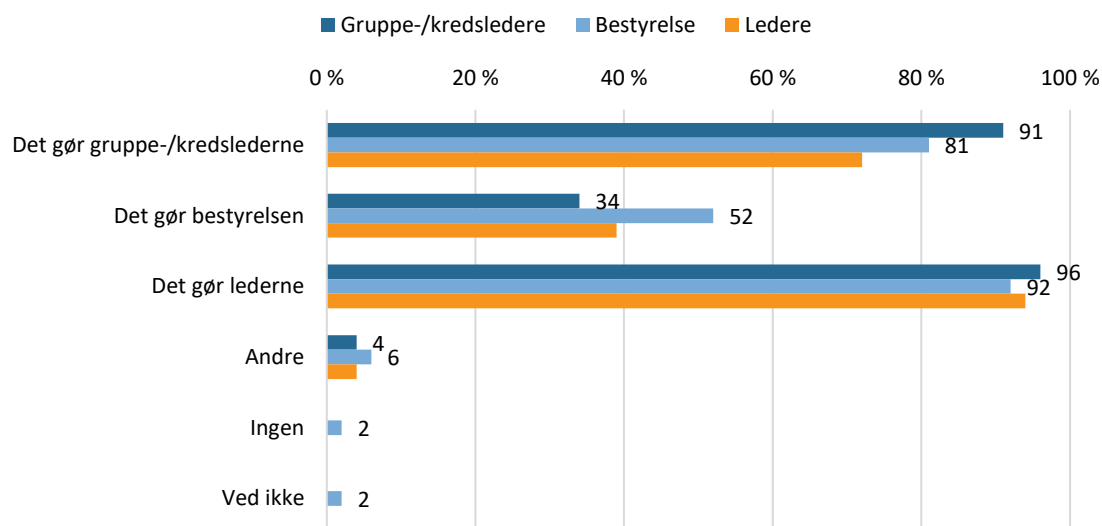
Figur 7.11: Hvem tager sig af sociale aktiviteter for lederne? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Sociale aktiviteter for lederne". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Ser man på, hvem der varetager gruppernes/kredsens fælles aktiviteter, er der tydelig enighed om, at denne opgave varetages af lederne og dernæst af gruppe-/kredslederne i de enkelte grupper/kredse. Ifølge figur 7.12 vurderer lidt over halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne, at bestyrelsen hjælper til med denne opgave. Figur 7.4 viste, at 18 pct. af bestyrelsesmedlemmerne svarede, at de bruger meget tid på denne opgave. Samtidig vurderer de ikke, at dette er en særlig vigtig opgave, holdt op mod bestyrelsens andre opgaver.

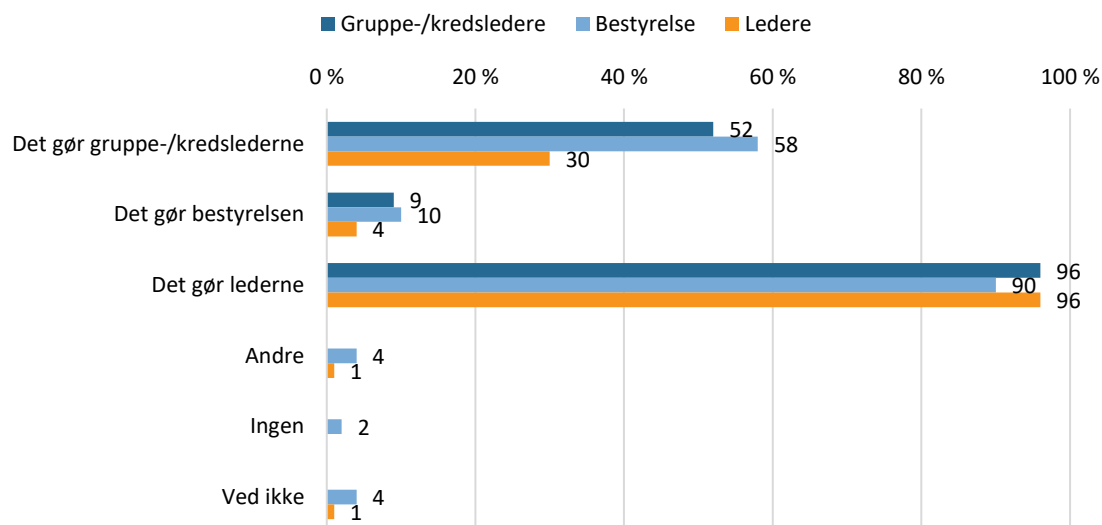
Figur 7.12: Hvem tager sig af gruppens/kredsens fælles aktiviteter? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Gruppens/kredsens fælles aktiviteter". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Ser man på den daglige udvikling af enhedernes/klassernes program, er det igen lederne, der er de centrale aktører. Der er ligeledes enighed om, at bestyrelserne næsten ikke er involveret i denne opgave. Der er dog lidt uenighed om, hvor stor en del af denne opgave der varetages af gruppe-/kredslederne. Hos bestyrelsesmedlemmerne og gruppe-/kredslederne mener over halvdelen, at gruppe-/kredslederne varetager denne opgave, mens lederne angiver, at de gør det i væsentligt mindre grad (30 pct.).

Figur 7.13: Hvem tager sig af udvikling af enhedernes/klassernes program? (pct.)

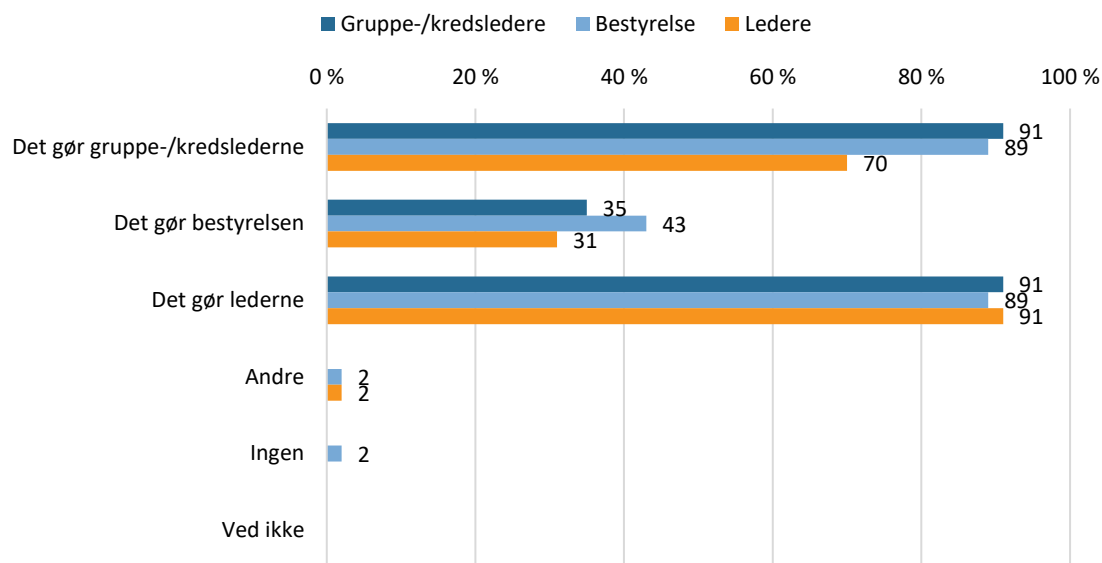


Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Udvikling af enhedernes/klassernes program". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Respondenterne er enige om, at det primært er gruppe-/kredslederne og lederne, der står for forældrekontakten. En væsentlig forskel rollerne imellem er, at hvor bestyrelsen angiver, at gruppe-/kredslederne og lederne varetager forældrekontakten i omtrent lige stor grad, så oplever lederne, at de selv varetager forældrekontakten i lidt højere grad (91 pct.), end de oplever, at gruppe/kredsledere varetager kontakten (70 pct.).

Det er værd at bemærke, at besvarelserne her kan pege på, at bestyrelsesmedlemmerne i højere grad oplever, at opgaven også er deres, når de bliver spurgt om, hvem der varetager den, end når de skal prioritere deres opgaver og vurdere, hvor meget tid de bruger på det (se figur 7.4).

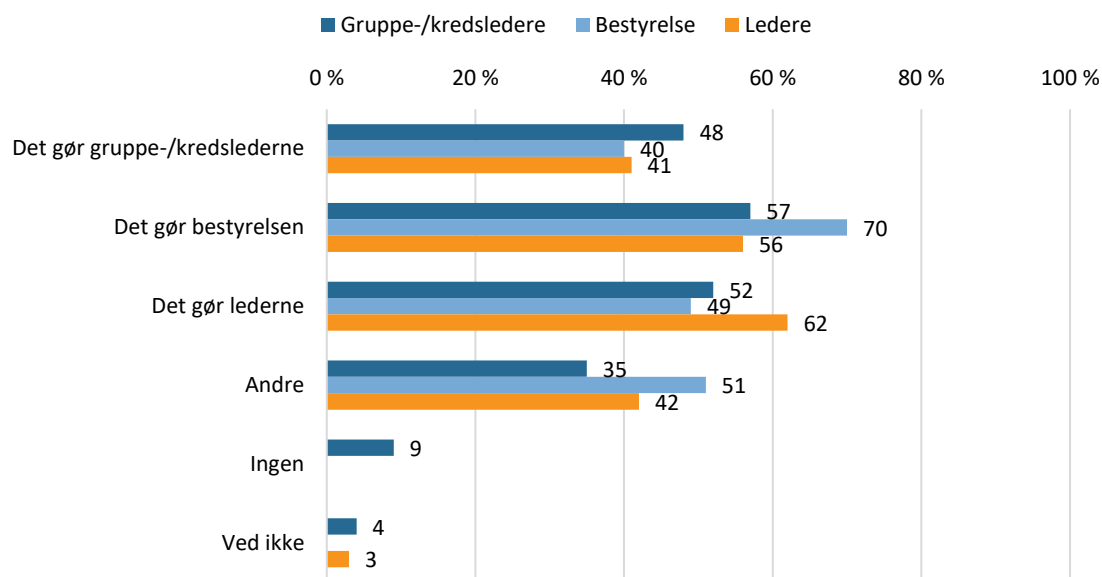
Figur 7.14: Hvem tager sig af kontakten til forældrene? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og lederes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Kontakt til forældre". Bestyrelsesmedlems-spørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Besvarelserne i forhold til vedligeholdelse og rengøring af gruppernes/kredsens bygninger viser et meget nuanceret billede. Figur 7.15 viser, at både gruppe-/kredslederne, bestyrelserne og lederne er enige om, at denne opgave varetages af alle tre roller. Samtidig er der en stor andel, der svarer 'andre'. Spredningen i besvarelserne kan skyldes flere faktorer. Dels kan der være grupper, der lejer sig ind eller er i kommunens lokaler, hvor rengøringen varetages af kommunen. At der er så mange andre, der bidrager, kan også skyldes, at vedligehold af hytter og bygninger, hvis det er gruppernes/kredsens egne, ofte opfattes som en fælles opgave, som medlemmer, frivillige og forældre også bidrager til. Vifos undersøgelse fra marts 2021 viser, at der er 15 grupper eller kredse i Aalborg Kommune, der sidder i kommunale lokaler, og beskriver, at disse spejdere- og FDF'ere typisk selv tager sig af rengøringen (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021).

Figur 7.15: Hvem tager sig af vedligeholdelse og rengøring af gruppens/kredsens bygninger? (pct.)



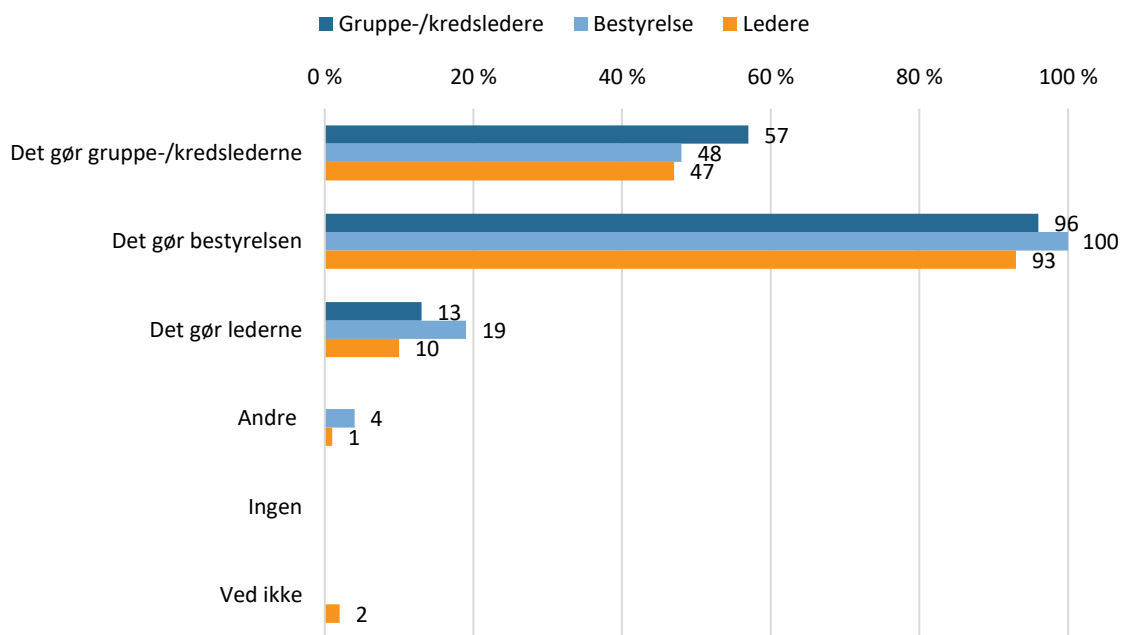
Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og lederes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Vedligeholdelse og rengøring af gruppens/kredsens bygninger". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Sådan viser figurerne i dette underafsnit overordnet, at der er et overlap i opgavefordelingen tilknyttet aktiviteterne og spejder-/FDF-arbejdet blandt de tre roller. Forberedelsen til årsmødet/generalforsamlingen påhviler dog primært bestyrelsen, mens bestyrelsen er mindst involveret i planlægning af de fælles aktiviteter, kontakt til forældre og udviklingen af klassernes/enhedernes program.

Økonomi og administration

Ser man overordnet på, hvem der varetager opgaver i relation til økonomi og administration i de enkelte grupper og kredse, stemmer det godt overens med bestyrelsesmedlemmernes prioritering (figur 7.4), og det er tydeligt, at opgaven primært varetages af bestyrelserne. Figur 7.16 viser, at der er enighed om, at det primært er bestyrelsen, der tager sig af økonomien – ofte med bidrag fra gruppe-/kredslederne. På trods af at det overordnet opleves som bestyrelsens opgave at tage sig af økonomien, viser dette afsnit, at gruppe-/kredslederne og lederne også er aktivt involveret i mange konkrete aspekter af økonomien og administration.

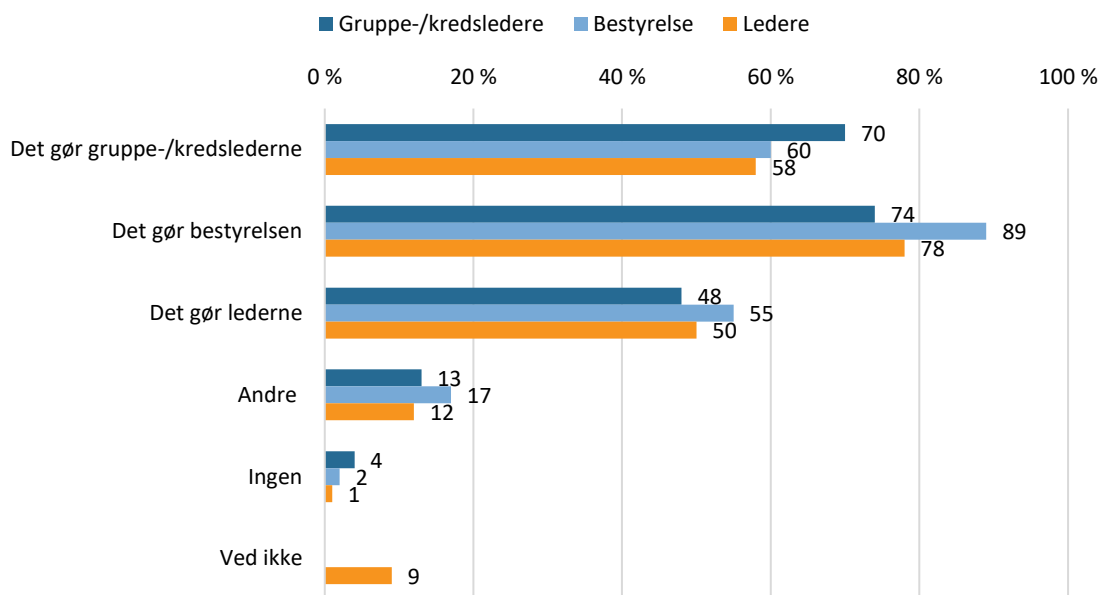
Figur 7.16: Hvem tager sig af gruppens/kredsens økonomi? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Gruppens/kredsens økonomi". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Fundraising ser i høj grad ud til at være en fælles opgave i gruppe-/kredsregi. Næsten ni ud af ti bestyrelsesmedlemmer oplever, at det er bestyrelsens opgave, men at andre i høj grad bidrager. Gruppe-/kredslederne oplever i højere grad, at disse opgavetyper deles mere ligeligt mellem dem og bestyrelsen. Mens lederne, som vist ovenfor, i meget lav grad er involveret i det overordnede ansvar med økonomien, er de i langt højere grad med i arbejdet omkring fundraising.

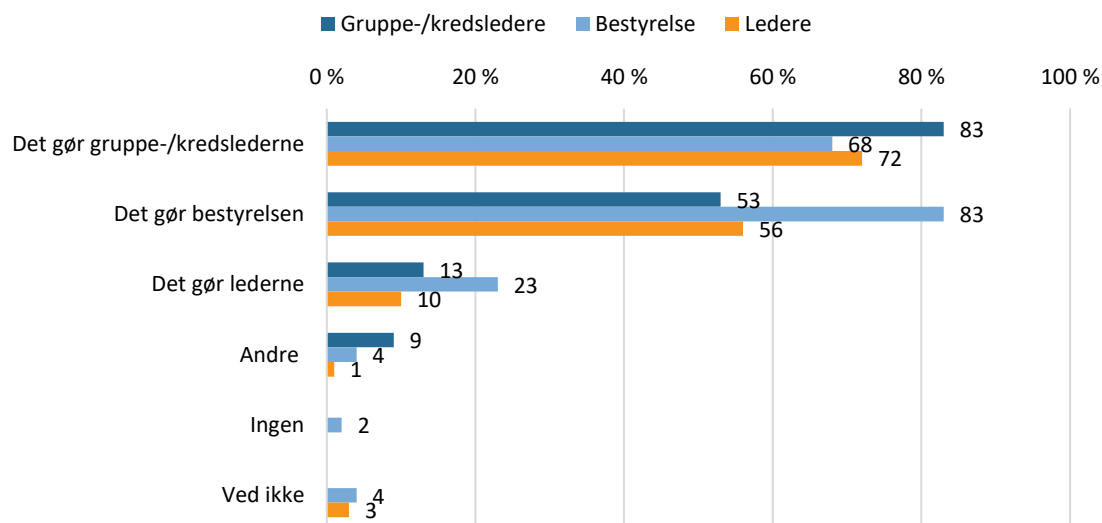
Figur 7.17: Hvem tager sig af fundraising? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og lederes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Fundraising (f.eks. marked, indsamlinger ect.)". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Opgaver, der knytter sig til overholdelse af GDPR-lovgivningen og administration af børneattester og lignende, varetages oftest af gruppe-/kredslederne (se figur 7.18). Der er dog lidt usikkerhed om opgavefordelingen, da bestyrelsesmedlemmerne selv angiver, at de varetager denne opgave væsentligt mere (83 pct.), end gruppe-/kredslederne og lederne har angivet (53 pct. og 56 pct.), at de gør. Lederne varetager typisk ikke disse opgaver.

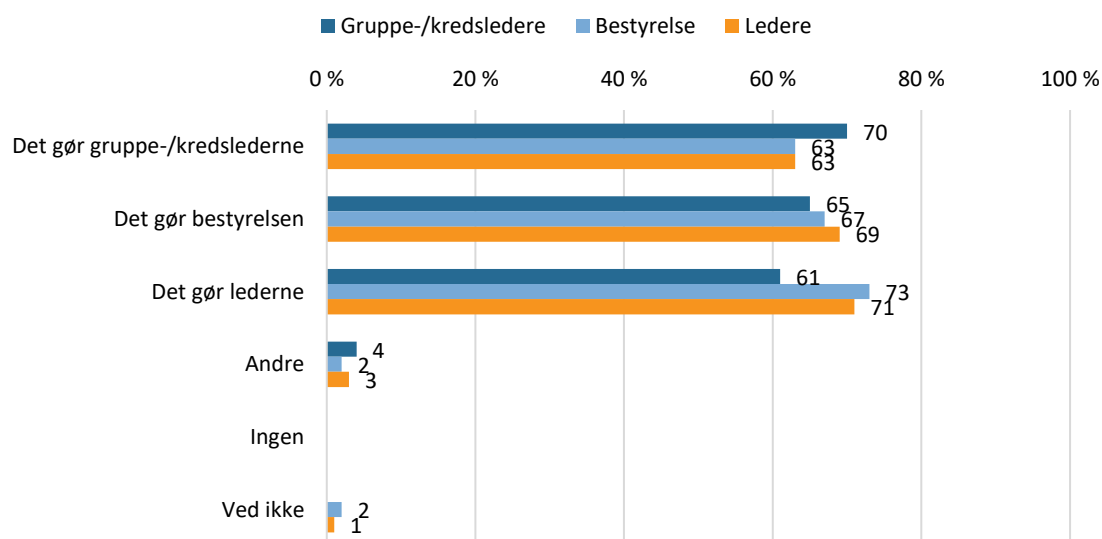
Figur 7.18: Hvem tager sig af GDPR, børneattester og lign.? (pct.)



Figuren viser gruppe/kredslederens, bestyrelsesmedlemmers og lederes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." – Denne figur viser svarene for svarkategorien "GDPR, børneattester og lign. opgaver". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Økonomien omkring lejre og ture er i høj grad en fælles opgave på tværs af grupperne/kredsene. Det er den økonomirelaterede opgave, som lederne er mest aktivt involveret i. Samtidig er de to andre aktørgrupper også ansvarlige for opgaven, hvilket peger på, at den ikke begrænses til dele af gruppen/kredsen.

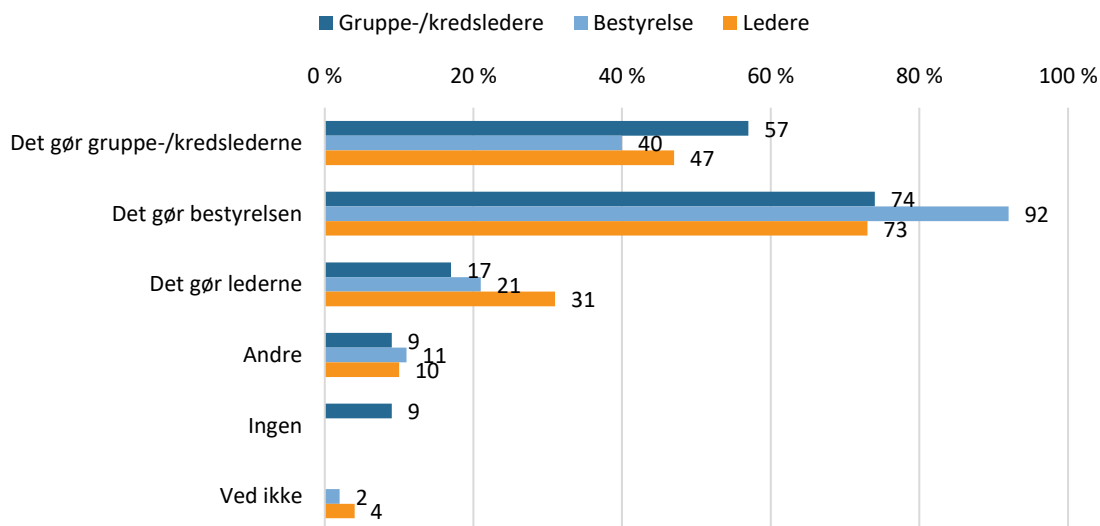
Figur 7.19: Hvem tager sig af økonomien i forbindelse med lejre og ture? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og lederes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Økonomien i forbindelse med lejre og ture". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Administration af gruppernes/kredsens bygninger varetages i langt størstedelen af tilfældene af bestyrelsesmedlemmerne (figur 7.20). Over halvdelen af gruppe-/kredslederne angiver, at de bidrager til at varetage denne funktion, mens næsten hver tredje leder oplever, at det også er deres opgave.

Figur 7.20: Hvem tager sig af administration af gruppens/kredsens bygninger? (pct.)

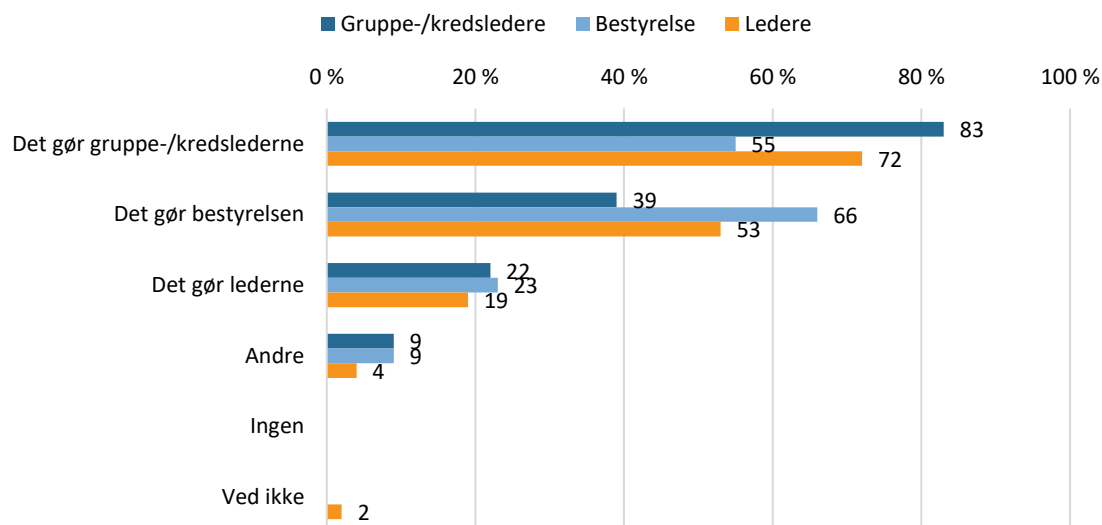


Figuren viser gruppe-/kredslederens, bestyrelsesmedlemmernes og lederens svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Administration af gruppens/kredsens bygninger". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Medlemsadministrationen oplever både både gruppe-/kredslederne og bestyrelsesmedlemmerne, at de tager sig særligt af. Hele 66 pct. af bestyrelsesmedlemmerne synes, at de varetager denne opgave i grupperne og kredsen, mens blot 55 pct. af dem svarer, at det er gruppe-/kredslederne. De gruppe-/kredsledere og ledere, der har svaret på spørgeskemaet, har dog angivet, at det i deres grupper oftest er gruppe-/kredslederne, der varetager funktionen, og at bestyrelserne er mindre involveret.

I forhold til bestyrelsesmedlemmerne er det interessant, at de samlet set vurderer, at de i større udstrækning end de andre aktører har denne opgave. Som vist ovenfor (figur 7.4) er det en opgave, som 20 pct. af bestyrelsesmedlemmerne angiver at være blandt de tre opgaver, de bruger mest tid på, mens kun 4 pct. vurderer, at opgaven er blandt deres vigtigste opgaver.

Figur 7.21: Hvem tager sig af medlemsadministrationen? (pct.)

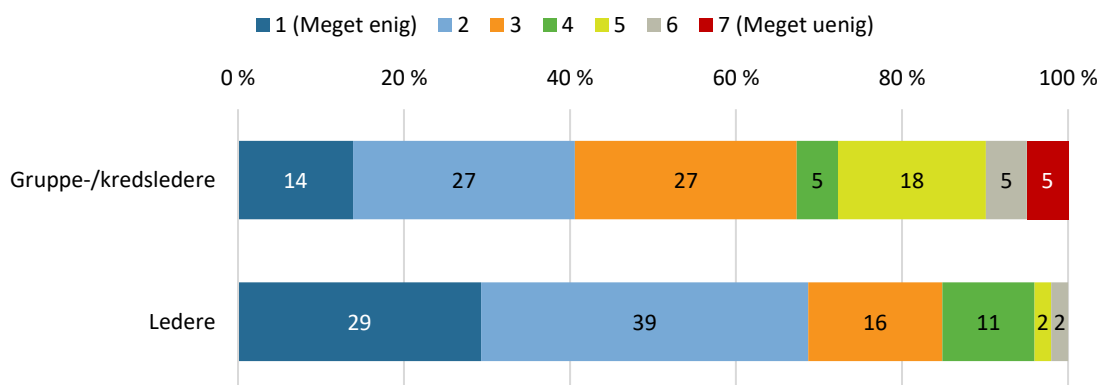


Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Medlemsadministration". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Resultaterne omkring økonomi og administration peger overordnet set på, at de uniformerede korps langt hen ad vejen har organiseret sig, så lederne kan have fokus på kerneaktiviteten i enhederne og arbejdet med medlemmerne. I mange foreningssammenhænge har det været påpeget, at foreningslivet mødes med for store administrative krav, der fjerner fokus fra det centrale i foreningslivet. Ledernes svar i figur 7.22 tyder på, at de uniformerede korps er gode til at skærme deres ledere fra unødvendige administrative opgaver. Hele 84 pct. af lederne er (til en vis grad) enige i, at de administrative opgaver, de har, er overkommelige og meningsfulde.

Figuren viser, at gruppe-/kredslederne er noget mindre enige. Det flugter fint med de øvrige besvarelser, der har peget på, at gruppe-/kredslederne i mange tilfælde ser ud til at være mere bredt involveret i foreningernes aktiviteter end lederne og bestyrelsesmedlemmerne. For de 28 pct., der angiver, at de ikke synes, at det er overkommeligt og meningsfuldt, kan det være en udfordring i forhold til at fastholde motivationen i arbejdet.

Figur 7.22: Vurdering af de administrative opgaver fordelt på gruppe-/kredsledere og ledere (pct.)

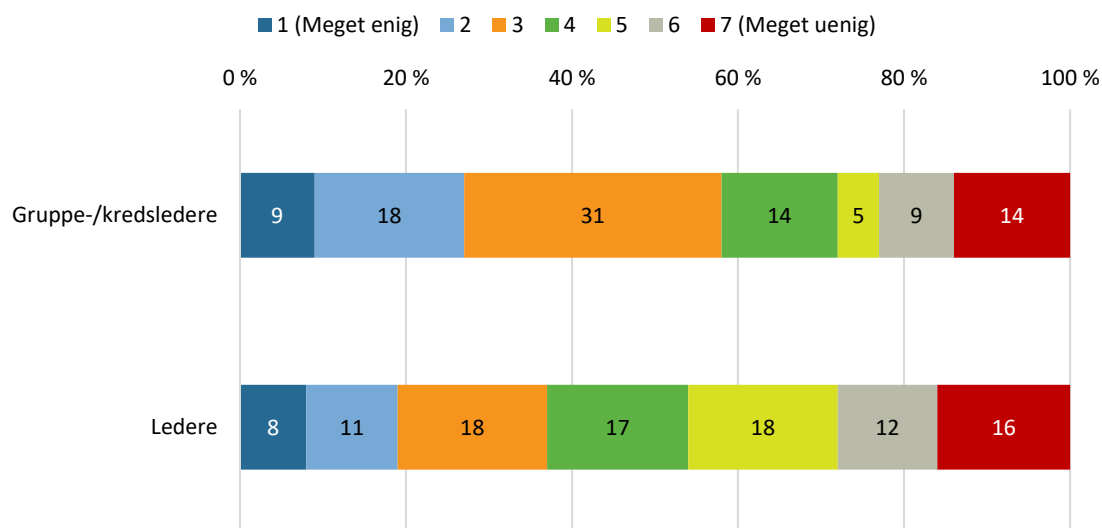


Figuren viser, hvor enige gruppe-/kredslederne samt lederne er i udsagnet: "De administrative opgaver knyttet til at være leder er overkommelige og meningsfulde". Lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23 og ledere: n=99).

Et andet punkt i forhold til rollefordelingen af opgaver under økonomi og administration, som det er værd at dvæle ved, er indsamling af midler og fundraising, som både ledere, gruppe-/kredsledere og bestyrelsesmedlemmer deltager i. Feltarbejdet og undersøgelsen af de uniformerede korps i fem af Danmarks største kommuner (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen, Vifo 2021) viser, at det at skaffe eksterne midler ofte er en del af spejder-/FDF-livet. Ofte er kontingenterne lave og en stor andel af medlemsbetalingen sendes videre til korpset eller forbundet (se kapitel 8 om grupperne/kredsens økonomi). Derfor er fundraising og events, der skaffer midler til aktiviteter og faciliteter, tit nødvendige.

I den forbindelse er lederne blevet bedt om at svare på, om de synes, de bruger for meget tid på at samle penge ind. Figur 7.23 viser samme mønster som ovenfor. Lederne oplever ikke i samme grad som gruppe-/kredslederne, at de bruger for meget tid på pengeindsamlinger. Der er hos begge grupper mere end én ud af ti, der er meget uenige i, at det optager for meget tid. Det kan således tyde på, at det er et emne, der deler vandene.

Figur 7.23: Vurdering af tid brugt på indsamling af penge fordelt på gruppe-/kredsledere og ledere (pct.)



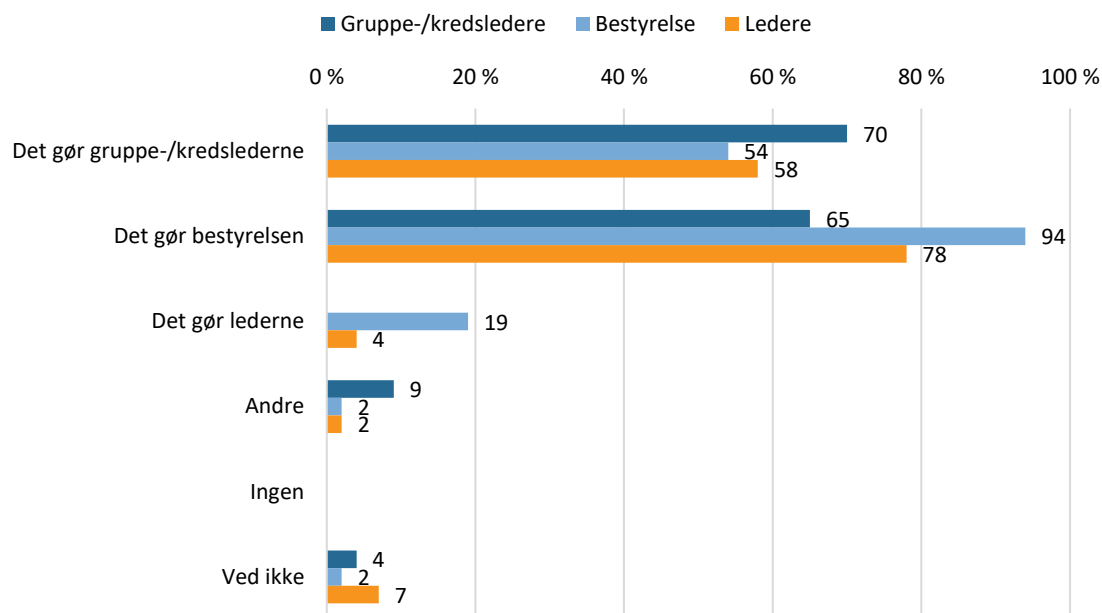
Figuren viser, hvor enige gruppe-/kredsledere og lederne er i udsagnet: "Vi bruger for meget tid på at indsamle penge til spejder/FDF-arbejdet". Lederspørgeskema, (Gruppe- og kredsledere: n=23 og ledere: n=99).

Kontakt og samarbejde uden for gruppen/kredsen

I forhold til opgaver, der knytter sig til kontakt og samarbejde eksternt for gruppen/kredsen, viste figur 7.4, at bestyrelsesmedlemmerne generelt ikke finder disse opgaver særlig vigtige eller bruger meget tid på dem. En undtagelse er dog kontakten til kommunen, hvor 21 pct. af bestyrelsesmedlemmerne vurderer kontakten til kommunen som en af de vigtigste opgaver, mens 9 pct. også angiver, at de bruger mest tid på denne opgave. Årsagen til dette er muligvis, at denne kontakt beror på en dialog i relation til tilskud, puljestøtte og andre administrative opgaver, som bestyrelsesmedlemmer varetager.

Bestyrelsens rolle som den primære kontakt til kommunen understreges, når respondenterne beskriver den interne rollefordeling. Gruppens/kredsens kontakt til kommunen varetages oftest af bestyrelsen, hvor 94 pct. af bestyrelsesmedlemmerne selv angiver, at de varetager denne opgave. Lederne er i stor udstrækning enige i, at det primært er bestyrelsen. Gruppe-/kredslederne oplever dog selv, at de i lidt højere grad end bestyrelsen står for kontakten til kommunen. Det kan skyldes, at der er forskellige former for kontaktflader. Kontakten til kommunen behandles mere i dybden nedenfor.

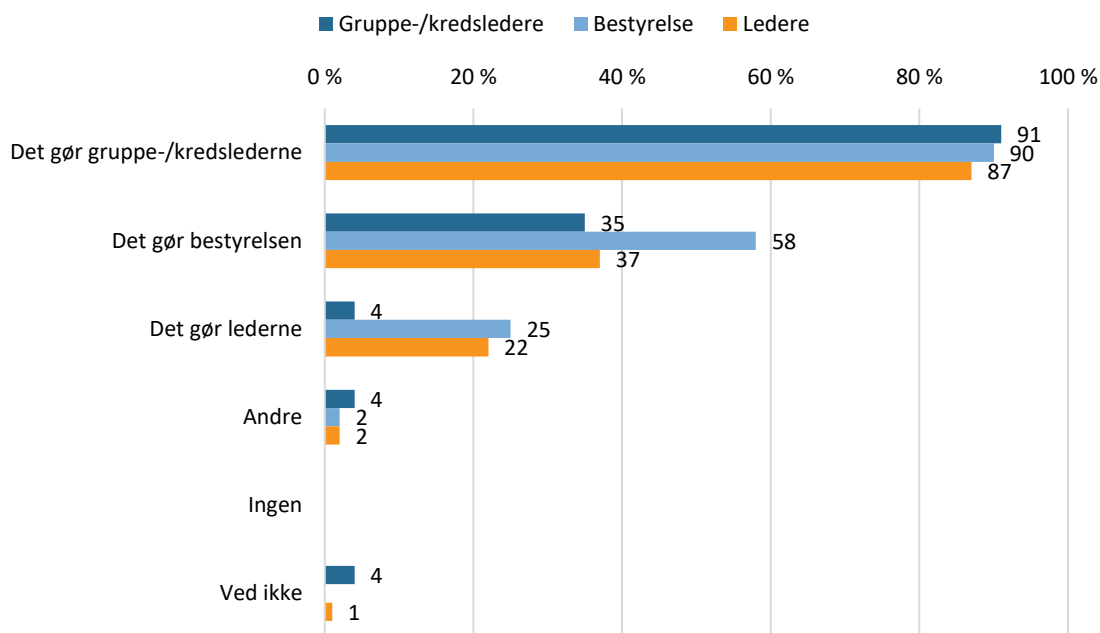
Figur 7.24: Hvem tager sig af kontakten til kommunen? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "kontakt til kommunen". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Hvem der står for kontakten til de nationale spejderkorps og landsforbund er mere entydigt. Alle er enige i, at gruppe-/kredslederne særligt har denne opgave, mens både bestyrelsen og lederne bidrager.

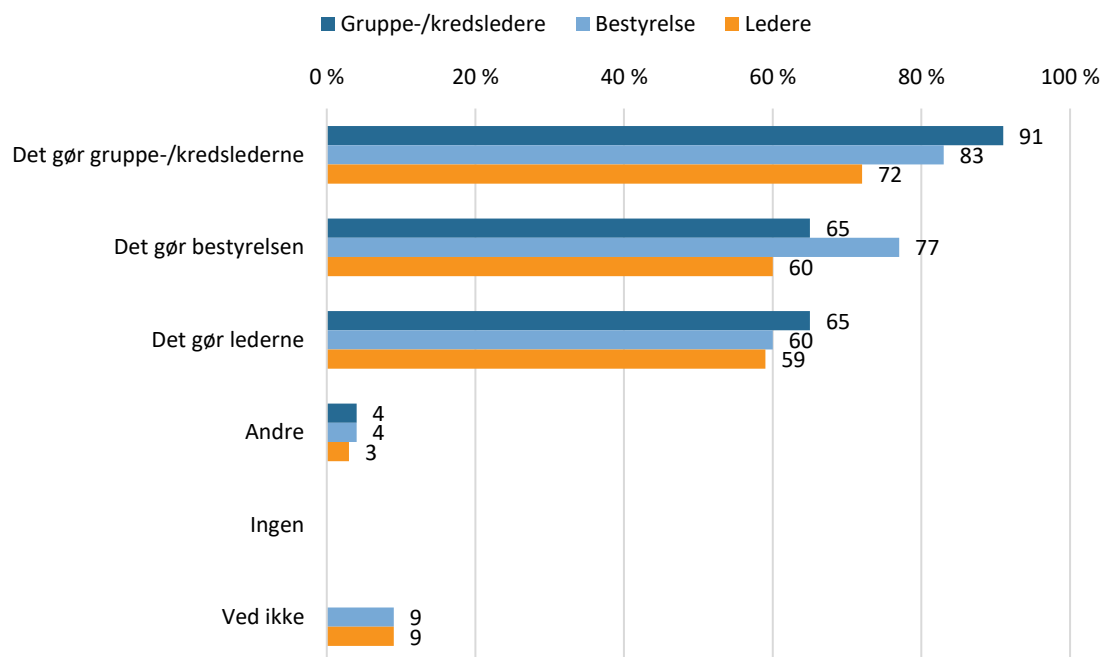
Figur 7.25: Hvem tager sig af kontakten til korps/landsforbund? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og lederes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Kontakt til korps/landsforbund". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Gruppernes og kredsenes samarbejder med andre aktører i deres lokalområde såsom kirker, skoler og foreninger, varetages af både gruppe-/kredslederne, bestyrelsesmedlemmerne og lederne. Dog fremgår det af figuren, at gruppe-/kredslederne er dem, der varetager samarbejdet mest, mens lederne varetager samarbejdet mindst.

Figur 7.26: Hvem tager sig af samarbejdet med andre aktører? (pct.)

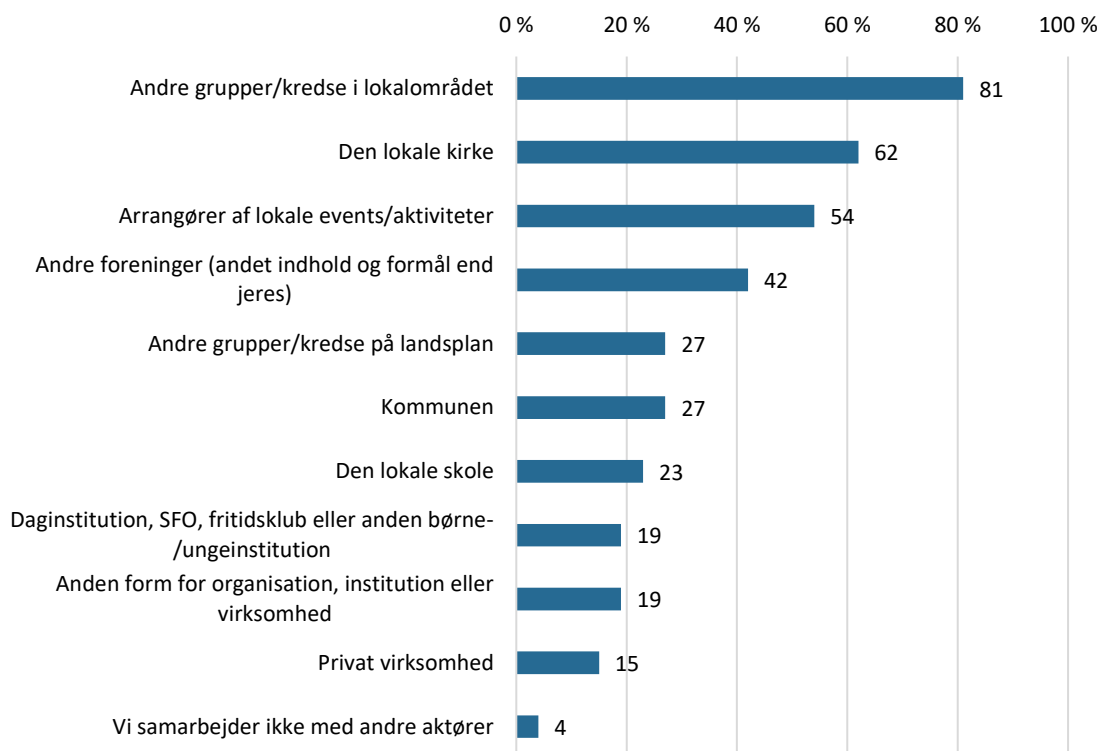


Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Samarbejde med andre aktører (skole, kirken, andre foreninger etc.)". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

Det kan give god mening, at opgaven om at samarbejde med andre aktører er spredt ud på alle tre roller, da de uniformerede korps ser ud til at være meget aktive i samarbejdet med eksterne aktører. Figur 7.27 viser, at stort set alle grupperne/kredsene i undersøgelsen har en bred vifte af aktører, som de arbejder sammen med. For at undersøge, hvor tætte samarbejdsrelationerne er, blev gruppe-/kredslederne bedt om at svare på, om de har haft konkrete samarbejder inden for de sidste tre år om aktiviteter, arrangementer eller projekter. Kun én gruppe/kreds svarede, at de ikke samarbejder med andre aktører. Langt de fleste grupper/kredse ser således ud til at have aktive, handlingsorienterede samarbejder med mange forskellige aktører. Det er særligt andre grupper/kredse i lokalområdet, den lokale kirke og arrangører af lokale events/aktiviteter, som grupperne/kredsene har været i samarbejder med de seneste tre år.

Det er dog også interessant, at samarbejdet med skoler og institutioner fylder en hel del, ligesom 27 pct. af grupperne/kredsene har arbejdet sammen med kommunen om konkrete projekter.

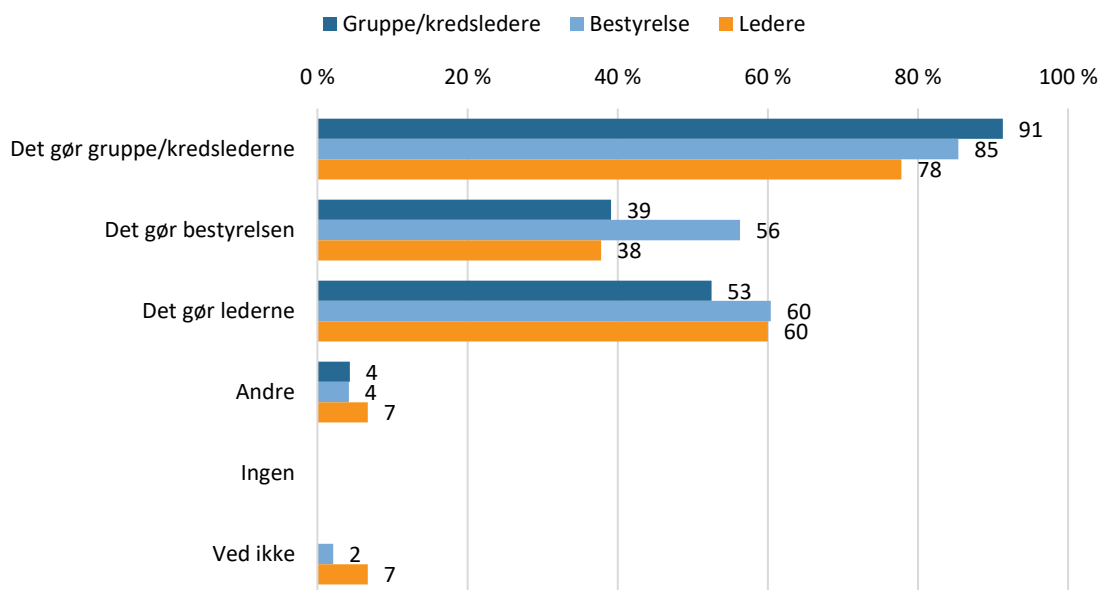
Figur 7.27: Gruppernes og kredsenes samarbejder med andre aktører (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes svar på spørgsmålet: "Som gruppe/kreds har vi inden for de seneste tre år samarbejdet om aktiviteter, arrangementer eller projekter med en eller flere aktører." Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Lederspørgeskema, (n=29).

I forhold til arbejdet med at repræsentere gruppen/kredsen i andre sammenhænge viser figur 7.28, at denne opgave primært hviler på gruppe-/kredslederne suppleret af lederne. 56 pct. af bestyrelsesmedlemmerne angiver desuden, at de også oplever det som en del af deres opgaver, mens knap 40 pct. blandt lederne og gruppelederne mener, det er bestyrelsens opgave.

Figur 7.28: Hvem tager sig af at repræsentere gruppen/kredsen i andre sammenhænge? (pct.)

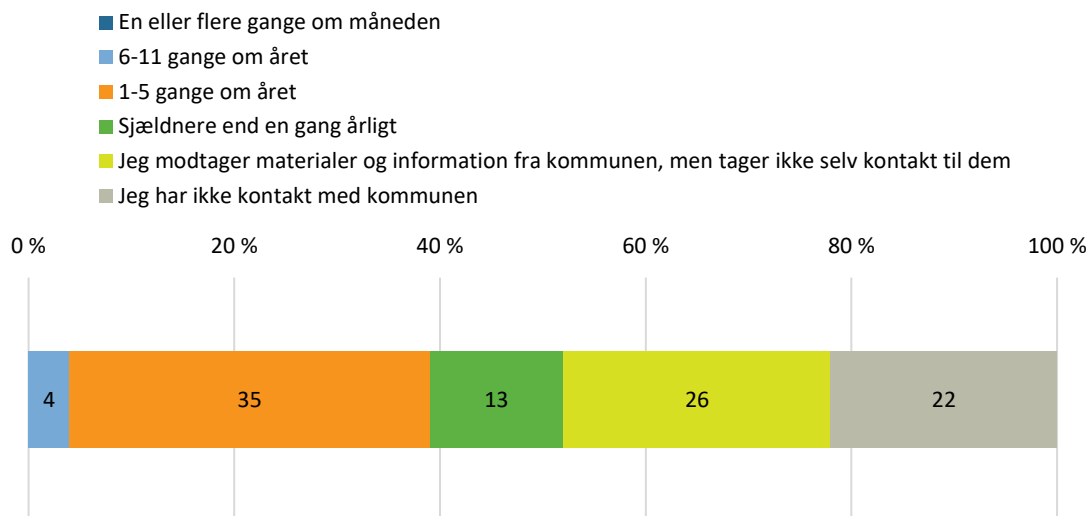


Figuren viser gruppe-/kredsledernes, bestyrelsesmedlemmernes og ledernes svar på spørgsmålet: "Hvem i gruppen/kredsen tager sig af de forskellige opgaver? Sæt kryds ud for de personer, der varetager opgaven. Sæt gerne flere kryds ud for hver opgave, hvis det er en opgave, flere er ansvarlige for." Denne figur viser svarene for svarkategorien "Repræsentere gruppe/kreds i andre sammenhænge". Bestyrelsesmedlemsspørgeskema og lederspørgeskema, (Gruppe-/kredsledere: n=23, bestyrelse: n=48 og ledere: n=99).

De uniformerede korps og kommunen

Respondenternes oplevelse af opgavernes vigtighed og af den interne opgavefordeling viser, at opgaverne ofte bliver løftet af alle tre rolletyper. Der er dog en tendens til en opgavefordeling, hvor gruppe-/kredslederne tager sig af det indre 'diplomati' med kontakten til korpset, mens bestyrelsen i særlig grad oplever, at de er ansvarlige for kontakten til kommunen. Spørger man gruppe-/kredslederne om, hvor ofte de er i kontakt med hhv. kommunen og korpset/forbundet, er det tydeligt at se, at relationen til forbundet er tættere end den til kommunen. Figur 7.29 viser, at blot en enkelt gruppe-/kredsleder har kontakt med kommunen oftere end en-fem gange om året. 22 pct. svarer, at de slet ikke har kontakt med kommunen.

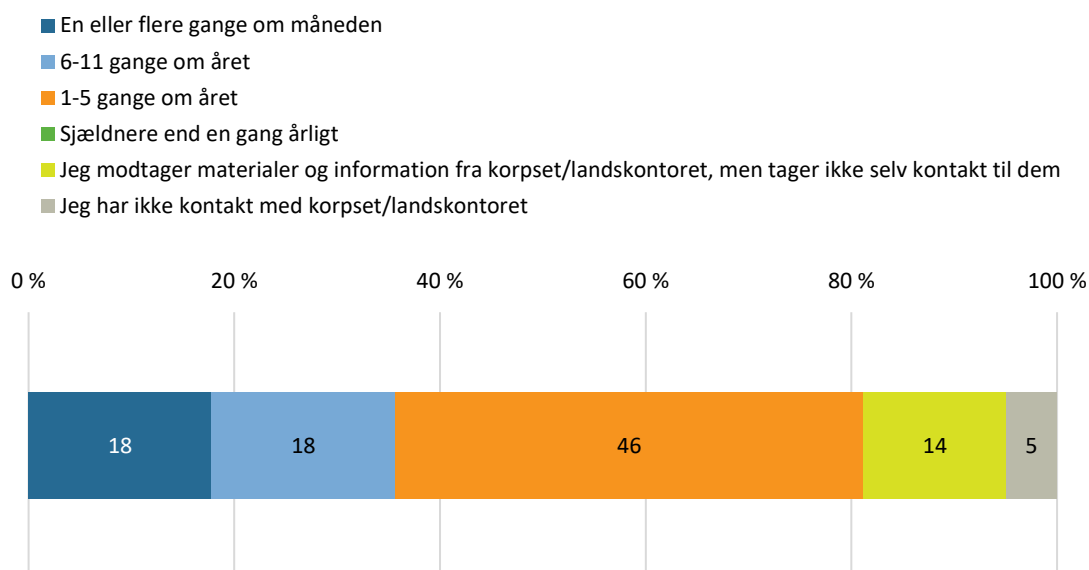
Figur 7.29: Hvor ofte har gruppe-/kredslederen kontakt til kommunen? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes svar på spørgsmålet: "Hvor ofte har du kontakt med kommunen?" Lederspørgeskema, (n=23).

Figur 7.30 viser, at kun en enkelt respondent svarer, at han/hun ikke har kontakt til landskontoret. 18 pct. er i månedlig kontakt med deres korps/landsforbund.

Figur 7.30: Hvor ofte er gruppe-/kredslederen i kontakt med korpset eller landsforbundet? (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes svar på spørgsmålet: "Hvor ofte er du i kontakt med korpset/landskontoret?" Lederspørgeskema, (n=22).

Både de uformelle samtaler og interviews i forbindelse med feltarbejdet understreger, at kontakt til kommunen langt fra behøver at være gruppe-/kredslederens arbejde. Begge de to gruppeledere nedenfor understreger, at det er en opgave, der ligger hos bestyrelsen.

”Jeg er ikke så meget inde i det med kommunen, det er kassereren, der står for det – det er min far. Altså, ham snakker jeg med om det.”

Interview med gruppeleder

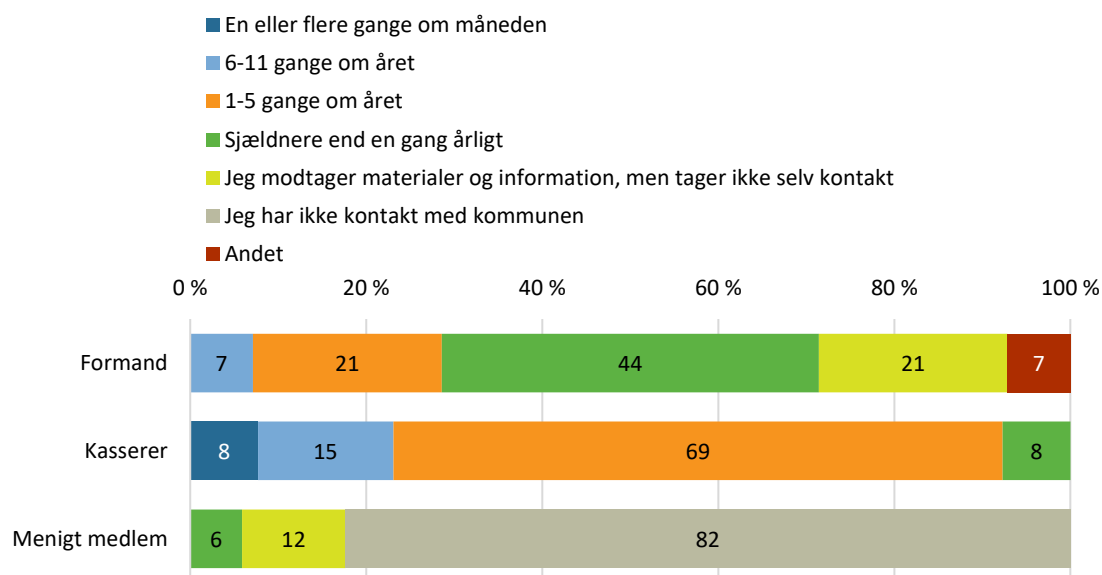
”Nej, det er mest kassereren, for det er mest det, vi bruger kommunen til – det økonomiske.”

Interview med gruppeleder

Det sidste citat understreger også, hvilken samarbejdsrolle kommunen primært spiller for de uniformerede korps. Det stemmer fint overens med resultaterne om spejdernes rammevilkår i fem af landets største kommuner (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021). Her viste flere interviews, at for foreningsudvikling og specifikke udfordringer søger de uniformerede korps ofte hjælpen i eget korps eller forbund. Kommunen er en fin samarbejdspartner i forhold til tilskud og økonomisk støtte.

Figur 7.31 understøtter kassererens betydning i relationen til kommunen. Det er tydeligt, at kassererne er de bestyrelsesmedlemmer, der oftest har kontakt til kommunen. Ingen kasserere svarer, at de ikke har kontakt med kommunen. Ni ud af ti (92 pct.) har kontakt til kommunen mindst én gang om året. Bestyrelsesformænd har også kontakt til kommunen, dog ikke så hyppigt som kassererne. Hele 82 pct. af bestyrelsernes menige medlemmer angiver derimod ikke at have kontakt til kommunen. Det skal dog understreges, at det kan variere på tværs af grupperne/kredsene.

Figur 7.31: Bestyrelsesmedlemmernes kontakt til kommunen fordelt på roller (pct.)

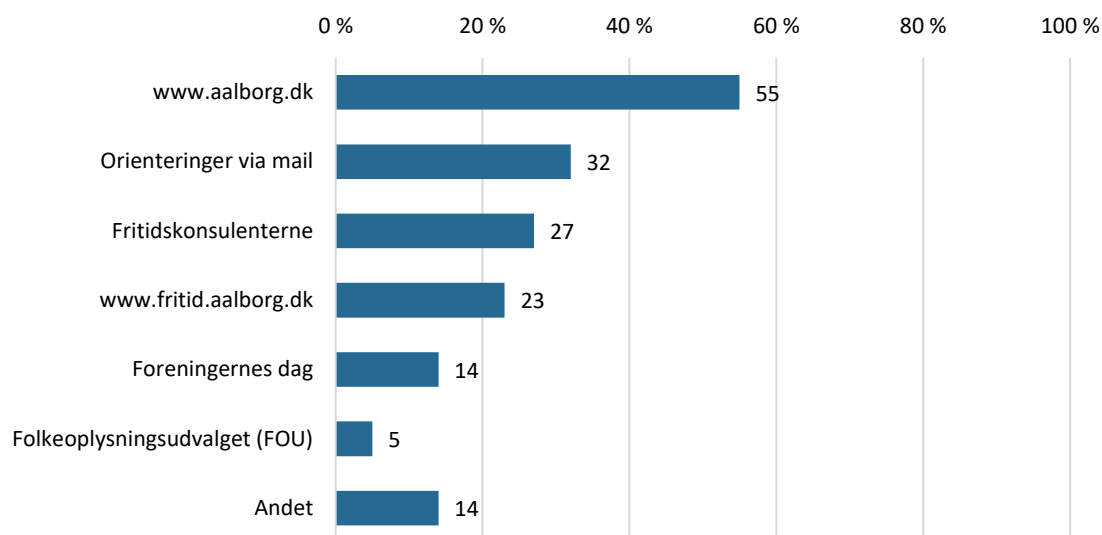


Figuren viser svarfordelingen til spørgsmålet: ”Hvor ofte har du kontakt til kommunen?”. Fordelt på rolle i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemsspørgeskema, (n=48).

Vifos undersøgelse om rammer og vilkår i fem af landets største kommuner (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021) viste, at mange af de informationer, det kan være vigtigt at have som forening under de informerede korps, kan være svære at finde frem til på

hjemmesider m.m. Blandt andet derfor er det interessant at se på, hvilke kommunikationsveje gruppe-/kredslederne bruger, når de skal søge hjælp eller information fra Aalborg Kommune. Figur 7.32 viser, at kommunens egen hjemmeside og mails fra kommunen når godt ud til gruppe-/kredslederne. Men også kommunens fritidskonsulenter bliver nævnt af næsten hver tredje gruppe-/kredsleder som et sted, de henvender sig eller søger information.

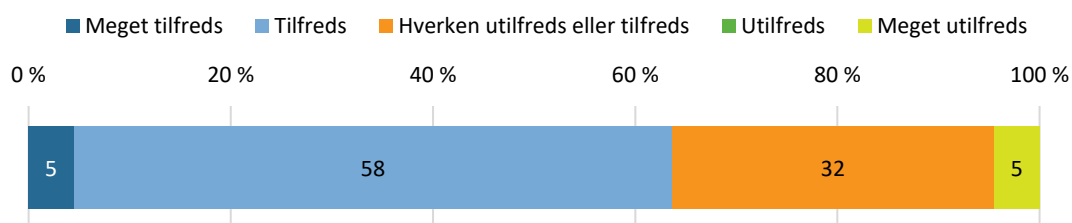
Figur 7.32: Kommunens hjemmeside er den hyppigst brugte informationskilde (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes svar på spørgsmålet: "Hvor søger du om hjælp/information vedr. kommunen?" Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. Lederspørgeskema, (n=23).

Dette spørgsmål blev fulgt op af et spørgsmål om, hvor tilfredse de er med deres samarbejde med kommunen. Langt de fleste (58 pct.) er tilfredse. En enkelt svarer, at han/hun er meget tilfreds, ligesom en enkelt angiver at være meget utilfreds. Men en stor andel på 32 pct. af grupelederne svarede, at de hverken er utilfredse eller tilfredse, hvilket nok understreger, at deres kontakt med kommunen ofte ikke fylder så meget for dem.

Figur 7.33: 63 pct. af gruppe-/kredslederne er tilfredse med samarbejdet med kommunen (pct.)



Figuren viser gruppe-/kredsledernes svar på spørgsmålet: "Hvor tilfreds er du med samarbejdet med kommunen?". Lederspørgeskema, (n=22).

Kapitel 8: Økonomi

Kapitel tre behandlede blandt andet lederne vurdering af, om deres grupper/kredse bredt set har de ressourcer, de har brug for. For eksempel de økonomiske og lokalemæssige ressourcer som de har brug for for at kunne lave godt spejder-/FDF-arbejde. Næsten tre ud af fire (74 pct.) af lederne er i en vis udstrækning enige i, at de har de ressourcer, de har brug for.

Dette kapitel ser nærmere på økonomien i grupperne/kredsene. Kapitlet giver langt fra et fuldkomment overblik over grupperne og kredsens økonomi. Fokus er på tilskudsmuligheder samt gruppernes/kredsens øvrige indtægtskilder, mens udgiftssiden ikke behandles. Kapitlet viser, at den kommunale støtte for langt de fleste grupper og kredse er den vigtigste indtægtskilde sammen med medlemskontingentet. Kapitlet viser også, hvilke tilskudstyper de uniformerede korps i Aalborg mest benytter sig af og slutter med et indblik i forældrenes vurdering af, hvorvidt det er dyrt eller billigt at gå til spejder/FDF. Allerførst opridses kapitlet dog de tilskudsmuligheder, der er i Aalborg Kommune, og giver et indblik i kommunens samlede tilskud til de uniformerede korps i 2019 med baggrund i kommunens tal.

Tilskudsmuligheder i Aalborg Kommune

Dette afsnit om tilskud er baseret på Vifos undersøgelse af de uniformerede korps i blandt andet Aalborg Kommune fra marts 2021 (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021).

Lokaler

Som beskrevet i kapitel seks er der store forskelle på, hvilke typer af lokaler de uniformerede korps benytter til deres egentlige møder. Derudover er der nogle korps, der ejer hytter eller lejrpladser, mens der er andre, der blot lejer disse. I folkeoplysningsloven er det defineret, at frivilligt folkeoplysende foreningsarbejde, hvortil de uniformerede korps hører, skal have stillet kommunale lokaler til rådighed. Hvis kommunen ikke kan anvise egnede lokaler, skal kommunen yde tilskud til leje af lokaler. I disse tilfælde skal kommunen yde et tilskud på mindst 65 pct. af driftsudgifterne. Hver kommune kan dog fastsætte en højere procentsats. Desuden har kommunen mulighed for at fastsætte regler, som f.eks. sørger for, at tilskuddet nedsættes forholdsmæssigt med andelen af deltagere over 25 år. Til sidst kan kommuner have forskellige regler og procentsatser afhængig af, hvilke slags lokaler der er tale om. I det følgende sondres der derfor mellem lokaler til dagligt brug, som betegnes som 'daglige lokaler' (selvom der i praksis kan være tale om hytter), og 'hytter', som bruges om de hytter til weekend- og lejrture.

Tildeling af lokaler

I Aalborg Kommune har 15 af de i alt 55 grupper og kredse fået anvist en kommunal facilitet som deres daglige lokale. Dette svarer til 27 pct., hvilket er en meget gennemsnitlig andel, sammenlignet med andre kommuner. I Aarhus Kommune er andelen ligeledes 27 pct., i Randers Kommune er andelen 30 pct., mens det i Odense Kommune kun er 15 pct. af de uniformerede korps, der har fået anvist en kommunal facilitet som deres daglige lokale (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021).

Lokaletilskud

I Aalborg Kommune kan grupper/kredse søge om lokaletilskud til primære lokaler (daglige lokaler) og sekundære lokaler (hytter). De 73 pct. af grupperne/kredsene, der ikke bruger kommunale faciliteter som deres daglige lokale, kan søge om lokaletilskud. Derudover er der også en del af de grupper/kredse, der bruger kommunale lokaler til deres ugentlige møder, som søger lokaletilskud til at kunne gøre brug af en hytte. Der er dog også grupper/kredse, der ejer en hytte, men ikke kan søge lokaletilskud til hytten, fordi gruppen/kredsen har lejeindtægter på hytten. I Aalborg Kommune er der samlet set 76 pct. af de uniformerede korps, der har modtaget lokaletilskud i 2019.

Måden, lokaletilskuddet er beregnet på, kan deles op i forskellige metoder alt afhængig af, om der er tale om primære eller sekundære lokaler, og om der er tale om lokaler/hytter, korpsene selv ejer, eller om de lejer fra tredjepart (se tabel 8.1).

Tabel 8.1: Tilskudsregler opdelt efter ejerform og lokaletype

	Dagligt lokale (primært lokale)	Hytte (sekundært lokale)
Ejet af gruppen/kredsen	<p>73 pct. i tilskud til skatter, afgifter og forsikringer vedrørende ejendommen, samt udgifter til almindelig vedligeholdelse af lokalet, driftsudgifter og rengøring.</p> <p>65 pct. i tilskud til forbrugsudgifter (vand, el og varme).</p> <p>Hvis gruppen/kredsen fremlejer lokalet, medfører lejeindtægterne en reduktion af lokaletilskuddet. Som regel gælder det, at tre fjerdedele af lejeindtægten skal modregnes i udgifterne til faciliteten, før tilskuddet beregnes. Grupper/kredse må dog udleje deres lokaler til kommunale institutioner uden at det får konsekvenser for lokaletilskuddet.</p>	<p>73 pct. i tilskud til de omkostninger gruppen/kredsen har på hytten, hvis hytten ikke bliver brugt.</p> <p>Der gives ikke tilskud til forbrugsudgifter (el, vand, varme).</p> <p>Der gives kun lokaletilskud til egne hytter, hvis der er underskud på hytternes drift. Hvis hytten i det forudgående år har genereret et overskud, er det op til en konkret vurdering, om der gives tilskud eller ej.</p>
Lejet fra tredjepart	<p>73 pct. i tilskud til lejeomkostningerne.</p> <p>65 pct. i tilskud til forbrugsudgifter (vand, el og varme).</p>	<p>De 73 pct. i tilskud gælder leje af hytten.</p> <p>65 pct. i tilskud til forbrugsudgifter (vand, el og varme).</p> <p>Gruppen/kredsen skal søge særskilt om tilskud til hytteleje; enten løbende efter hver lejr eller samlet en gang om året. Der gælder et maksimalt udgiftsbeløb på 100 kr. pr. person pr. overnatning.</p>

I 2019 brugte Aalborg Kommune samlet set 2.155.424 kr. på lokaletilskud til de uniformerede korps. Hvis man deler det totale beløb med det totale antal medlemmer i de

uniformerede korps (3.678 medlemmer²⁴), viser det sig, at der pr. medlem er blevet betalt 586 kr. i lokaletilskud (2019). På tværs af de frivillige folkeoplysende foreninger har Aalborg Kommune i 2019 brugt 18.869.000 kr. på lokaletilskud, som giver et gennemsnitlig beløb på 212,72 kr. pr. medlem²⁵.

Øvrige tilskud til lokaler og hytter

Udover lokaletilskud har mange kommuner også andre tilskudsordninger eller puljer, folkeoplysende foreninger kan søge til deres lokaler eller hytter. I Aalborg Kommune er der en pulje, der er målrettet investeringer i materiel eller udstyr (Materielpuljen). Derudover har Aalborg Kommune et såkaldt Prioriteringskatalog, som bruges til byggeprojekter fra 50.000 kr. og opefter. Forbedringer med hensyn til optimering af energiforbrug skal dog søges gennem Energi-puljen, som er en del af Prioriteringskataloget.

I Aalborg Kommune er der også mulighed for at søge om tilskud til vedligeholdelse og i nogle tilfælde reovering gennem lokaletilskudsordningen. Denne almindelige vedligeholdelse sker inden for et forhåndsgodkendt budget, som er afstemt ud fra gruppens/kredsenes behov. I 2019 var der fire grupper/kredse, der benyttede sig af disse tilskudsmuligheder, hvilket tyder på, at de både er opmærksomme på midlerne og får søgt dem, når det er relevant.

Materielpuljen

Materielpuljen er målrettet anskaffelse af materiel, som er knyttet til foreningens aktiviteter. Det er materiel, der ikke er betegnet som almindeligt materiel til den enkelte udøver. I 2019 har spejdere/FDF'ere f.eks. søgt denne pulje for at få tilskud til foldetelte, trangiaudstyr, nye plader til et klatretårn mm. Aalborg Kommune giver tilskud på op til 50 pct. af udgiften, men kræver at gruppen/kredsen medfinansierer. Tilskudsbeløbet ligger typisk mellem 5.000 og 40.000 kr. pr. ansøgning. I 2019 har de uniformerede korps i alt modtaget 48.336 kr. fra denne pulje fordelt på tre grupper/kredse.

Prioriteringskataloget

Prioriteringskataloget er målrettet anlægs- og større vedligeholdelsesprojekter fra 50.000 kr. og opefter. Der sondres dog mellem to slags projekter: (1) projekter inden for Prioriteringskatalogets økonomiske ramme og (2) større projekter, som løses uden for katalogets økonomiske ramme – ofte projekter, som søger om tilskud fra kataloget på over 1 mio. kr. Ved bevillinger i den størrelsesorden kan projekterne indgå i kommunens årlige budgetforhandlinger.

Aalborg Kommune kan reelt give helt op til 90 pct. støtte. I 2019 har de uniformerede korps i alt modtaget 100.000 kr. fra Prioriteringskataloget fordelt på to grupper/kredse. Dertil

²⁴ Jf. "Udvikling i medlemstal i de enkelte foreninger fra 31/12 2018 til 31/12 2019"

²⁵ Baseret på det totale antal medlemmer i idrætsforeninger, korps og idébetonede foreninger. Det relativt store tilskud til de uniformerede korps pr. medlem kan skyldes, at der i forhold til andre foreningstyper er forholdsvis mange, der ejer lokalerne selv, og at udgifter til lokaler for dem er stabile på trods af udsving i medlemstallet.

kommer 118.154 kr., som de uniformerede korps har søgt til energiforbedringer gennem Energipuljen.

Aalborg Kommunes opgørelse viser, at der er store udsving i, hvor meget der går til de uniformerede korps på dette felt. I 2017 blev der bevilliget lidt over 60.000 kr., i 2018 blev der ikke bevilliget noget, i 2019 blev der bevilliget 100.000, mens der i 2020 blev bevilliget hele 400.000 kr.

Aktivitetstilskud i Aalborg Kommune

De uniformerede korps i Aalborg har mulighed for at få aktivitetstilskud for alle børn og unge under 25 år. Vifos undersøgelse fra 2021 viser, at Aalborgs aktivitets- eller medlems-tilskud til foreningerne er gradueret efter medlemmernes alder. Tabel 8.2 nedenfor viser, at de yngste spejdere/FDF'ere op til seks år (børn, der går til familiespejd) giver foreningerne et årligt medlemstilskud på 41 kr., mens medlemmerne imellem 18-24 år giver det dobbelte (2019-tal). Spejdere og FDF'ere i alderen 7-17 år giver grupperne og kredsene hele 410 kr. pr./år.

Tabel 8.2: Aktivitetstilskud i Aalborg Kommune (2019)

Aldersgrupper	Beløb pr. medlem
0-6 år	41,00 kr.
7-17 år	410,00 kr.
18-24 år	82,00 kr.

Tabellen angiver, hvor meget grupperne og kredsene kan få i årligt aktivitetstilskud fra Aalborg Kommune, afhængigt af deres medlemmers alder. Kilde: van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen. (2021)

Den brede aldersgruppe på 7-17 år udgør som tidligere vist i figur 1.6 langt størstedelen af medlemmerne og dækker dermed næsten alle alderskategorier lige fra de yngste (mikro/bæver/spirer/pusling) og op til de ældste (senior/seniorspejder/rover).

Øvrige tilskud i Aalborg Kommune

Grupperne og kredsene har i Aalborg Kommune også andre tilskudsmuligheder så som tilskud til kurser, tilskud til udvikling samt puljer til 'Den åbne skole'. Disse muligheder – og brugen af dem – vil kort blive uddybet nedenfor.

Aalborg Kommune yder et tilskud på 75 pct. af udgifterne for interne kurser (dvs. kurser der er arrangeret af korpsets selv). Dette tilskud gives med et loft på 500 kr. pr. kursus. pr. person. Herefter yder Aalborg Kommune også et tilskud på 75 pct. af udgifterne for eksternt organiserede kurser med et loft på 1.500 kr. pr. kursus. pr. person. Disse tilskud er eksklusive transportudgifter. Som tidligere beskrevet benytter en stor andel af korpsets sig af dette tilskud, og i 2019 fik 34 grupper/kredse udbetalt et samlet tilskud på knap 350.000 kr. (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen, 2021)

I Aalborg Kommune har grupperne og kredsene også mulighed for at søge puljetilskud til udvikling af nye aktiviteter og initiativer, der inddrager børn og unge og skaber

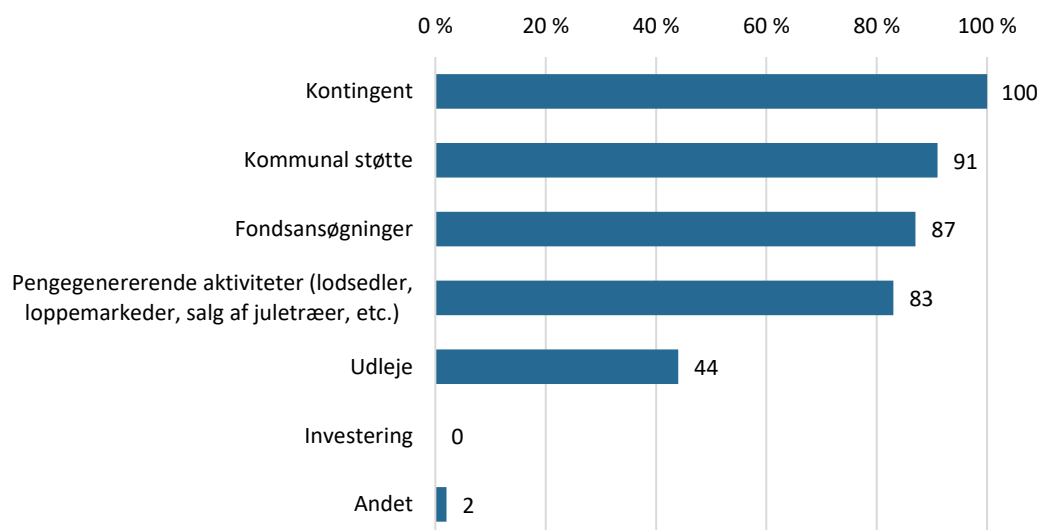
tværgående initiativer, der bidrager til løsningen af velfærdsopgaver. I Aalborg Kommune er der intet loft på, hvor meget et udviklingsprojekt kan støttes med, men puljens størrelse er på 304.000 kr. årligt. Det er dog den generelle erfaring fra kommunen, at korpsernes brug af disse puljer er meget begrænsede, og i 2019 blev der ikke bevilliget nogen midler fra denne pulje til de uniformerede korps.

De uniformerede korps i Aalborg Kommune kan også søge 'Playmakerpuljen' med henblik på at fremme samarbejdet mellem skoler og foreninger. I løbet af de sidste fem år har to-tre spejdergrupper været involveret i arrangementer, som modtager støtte fra denne pulje (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen, 2021).

Gruppernes/kredsens økonomi

For mange foreninger kan økonomien være lidt af et kludetæppe med forskellige tilskud og indtægtskilder udover foreningens kontingent. Figur 8.1 viser, at det også er tilfældet for spejdergrupperne og FDF-kredsene i Aalborg Kommune. Langt størstedelen af grupperne/kredsene har mindst fire forskellige indtægtskilder. Alle opkræver kontingent fra deres medlemmer, og stort set alle modtager støtte fra kommunen. Næsten ligeså mange søger midler til deres aktiviteter gennem fonde. Desuden er der mere end fire ud af fem af grupperne og kredsene, der deltager i eller arrangerer forskellige pengegenererende aktiviteter så som salg af lodsedler og afholdelse af loppemarkeder. Næsten halvdelen af grupperne og kredsene tjener desuden penge på udleje. Det kan både være af deres 'turhytte' og - for nogens vedkommende - den hytte de bruger i hverdagen.

Figur 8.1: Gruppernes og kredsens indtægtskilder (pct.)



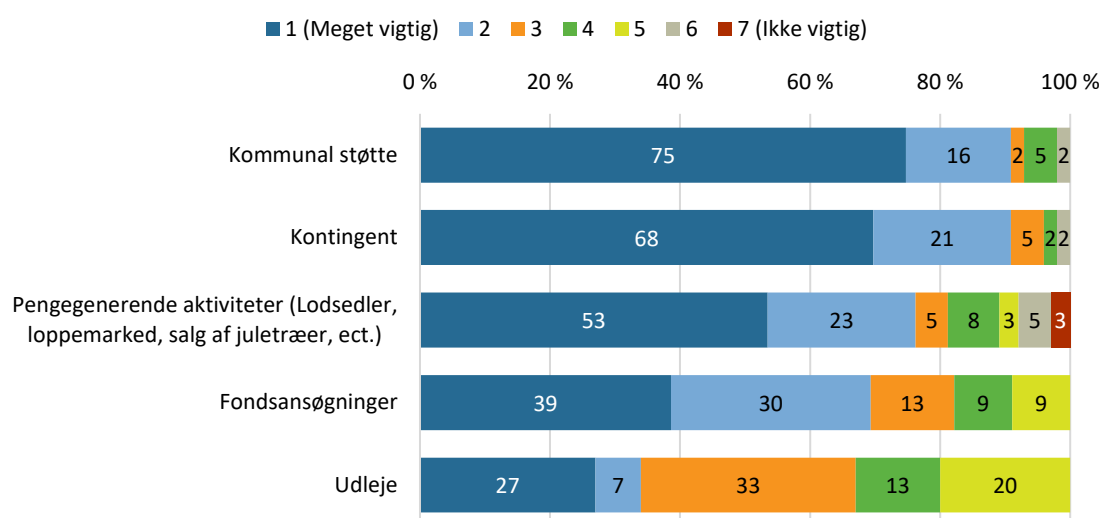
Figuren viser gruppe- og kredsledernes samt bestyrelsesmedlemmernes svar på spørgsmålet: "Marker de forskellige indtægtskilder, I har i jeres gruppe/kreds". Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar. Lederspørgeskema, (Gruppe- og kredsledere: n=23).

Figur 8.2 understreger, at alle typer af indtægter er vigtige for at få gruppens økonomi til at hænge sammen. Den viser dog også, at den kommunale støtte og kontingentet for de fleste grupper er helt centrale bidrag til deres økonomi. Umiddelbart fylder de pengegenererende

aktiviteter også meget, og feltarbejdet viste, at det ofte er en integreret del af deres 'hverdagsøkonomi'. Et eksempel på en pengegenererende aktivitet var en af grupperne, der havde tradition for at afholde julebanko. Grundet coronapandemien måtte de aflyse i 2020, hvilket, de mente, ville kunne mærkes i økonomien. Tilskud fra fonde er også vigtige for grupperne og kredsene, men de bruges mere til større investeringer og udvikling.

For de grupper og kredse, der har hytter, de udlejer, kan det være en stor post, men som figuren viser, er det ikke alle, den er lige vigtig for.

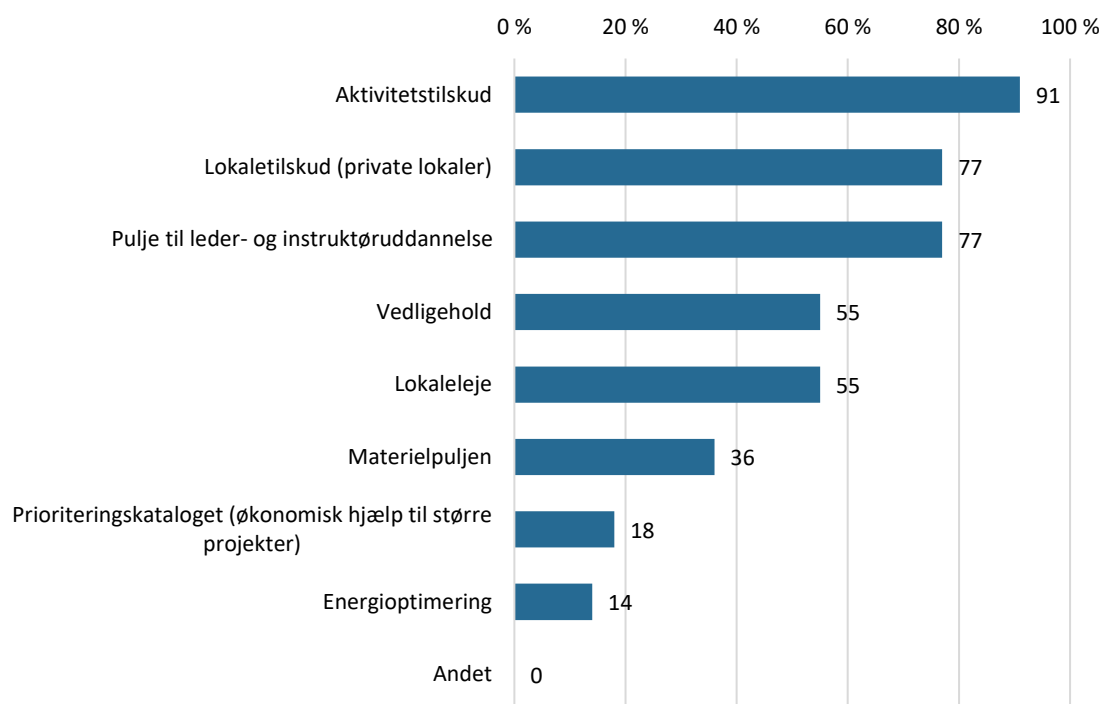
Figur 8.2: Gruppe-/kredsledernes vurdering af indtægtskildernes vigtighed (pct.)



Figuren viser gruppe- og kredsledernes svar på spørgsmålet: "Hvor vigtig vurderer du følgende indtægtskilder? (1 er vigtig, 7 er ikke vigtig)". Kun ledere, der angav, at de har indtægtskilder (jf. figur 8.1), har kunnet besvare dette spørgsmål. Lederspørgeskema, (Kommunal støtte n=21, Kontingent n=22, Pengegenererende aktiviteter n=18, Fondsansøgninger n=20, Udleje n=10).

Når den kommunale støtte er så central for grupperne og kredsene, er det interessant at undersøge, hvilke støttemuligheder de bruger. Tilskudsmulighederne er beskrevet ovenfor, og figur 8.3 peger på, at grupperne og kredsene er gode til at bruge de forskellige muligheder. Næsten alle grupper/kredse bruger aktivitetsstøtte. Lidt mere end tre ud af fire af grupperne/kredsene modtager også lokaletilskud, ligesom de får støtte til lederuddannelse og kurser. Det stemmer fint overens med kommunens tal og de øvrige resultater, der peger på, at lederuddannelse har høj prioritet i de uniformerede korps. I forhold til at 73 pct. af grupperne/kredsene har egne eller lejede lokaler (ikke kommunale), er det interessant, at kun lidt over halvdelen angiver, at de får støtte til vedligehold.

Figur 8.3: Grupperne/kredsene benytter samlet set et bredt udsnit af tilskudsmuligheder (pct.)



Figuren viser gruppe- og kredsledernes svar på spørgsmålet: "Hvilke støttemuligheder fra kommunen benytter I som gruppe/kreds? Respondenterne har haft mulighed for at sætte flere kryds, hvorfor andelen ikke summerer til 100 pct. (n=22)

Ud over den kommunale støtte er kontingentet helt centralt for gruppernes og kredsenes økonomi. Hvor den kommunale støtte er afhængig af de rammer og vilkår, kommunen stiller til rådighed, er kontingentet afhængigt af en balance mellem, hvad grupperne/kredsene synes, det skal koste, og om medlemmerne/deres forældre er villige til at betale.

For at få et indblik i, hvor meget det koster at gå til spejder/FDF, blev bestyrelsesmedlemmerne bedt om at skrive, hvor højt et kontingent de har. 12 respondenter har besvaret spørgsmålet. Der er stor variation i, hvilke beløb forskellige grupper/kredse opkræver i kontingent fra deres medlemmer. De aktive medlemmer betaler som hovedregel det største kontingent. Kontingentet er typisk på mellem 600-800 kr. årligt. I tre af grupperne/kredsene betales der dog kun omkring 400 kr. årligt. Det betyder, at det kontingent, medlemmerne betaler, stort set kun dækker den korpsafgift eller det korpskontingent, som grupperne/kredsene betaler til hovedorganisationen pr. medlem²⁶.

²⁶ Korpskontingentet eller korpsafgiften er hos FDF, KFUM-Spejderne og Det Danske Spejderkorps omkring 400 kr. årligt per medlem. Hos FDF og KFUM-Spejderne er der et fast samlet beløb, mens kontingentet hos Det Danske Spejderkorps ligger på 318 kr. til korpset samt et divisionskontingent, der kan svinge mellem 60 og 100 kr. (tal fra 2020). I et af korpserne er der en særlig lav pris for familiespejdere på 132 kr. om året. (Kilde: korpsernes/forbundets hjemmeside.)

I den anden ende af skalaen er der en enkelt gruppe eller kreds, hvor medlemmerne betaler 1000 kr. årligt for deres medlemskab. I denne gruppe/kreds har de til gengæld undtaget bestyrelsesmedlemmer og passive medlemmer for kontingent.

Det ser således ud til at være almindelig praksis, at frivillige kun betaler et symbolsk beløb (75-100 kr.) i kontingent, når man laver frivilligt arbejde eller har tillidsposter i korpserne. Denne praksis kan hænge sammen med, at 75 kr. er det mindste beløb, et medlem skal betale, for at det kan udløse tilskud til landsorganisationen fra DUF (Dansk Ungdoms Fællesråd).

Hos hjælpeledere/assistenter under 18 år er der et tydeligt mønster, hvor den ene halvdel betaler samme kontingent som de almindelige medlemmer, mens den anden halvdel kun betaler 75-100 kr. årligt, hvilket er samme beløb, de andre ledere betaler. Kontingent for passive medlemmer svinger mest på tværs af grupperne og går fra 0-700 kr. pr. år.

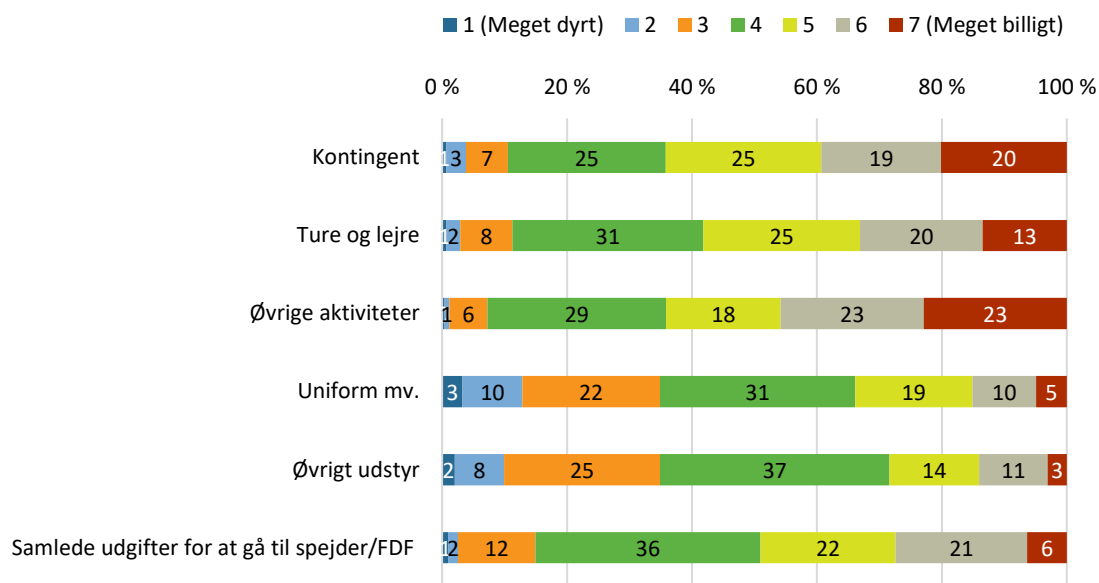
Undersøgelsen kan ikke koble kontingentets størrelse med forældrenes holdning til, hvor dyrt det er at gå til spejder/FDF. Men forældrenes besvarelser viser, at der er få (11 pct.), der i en eller anden grad synes, at kontingentet er dyrt.

Figur 8.4 viser, at samme holdning gør sig gældende for udgifter til ture og lejre og øvrige aktiviteter. Kun omkring 10 pct. svarer, at disse udgifter er i den dyre ende af skalaen, mens over halvdelen angiver, at disse udgifter er billige.

Ser man på udgifterne til uniform og udstyr, er billedet dog noget anderledes. Her viser undersøgelsen, at stort set lige mange forældre mener, at disse udgifter er relativt dyre, som der er forældre, der mener, at de er billige.

Den nederste bjælke i figur 8.4 viser forældrenes vurdering af de samlede udgifter til at gå til spejder/FDF. Det viser, at 36 pct af forældrene har svaret 4 og altså ikke mener, at det er hverken dyrt eller billigt. 15 pct. svarer, at det er til den dyre side, mens næsten halvdelen synes, at det alt i alt er billigt at gå til spejder/FDF.

Figur 8.4: Forældres vurdering af udgifterne til spejder/FDF (pct.)



Figuren viser forældres svar på spørgsmålet: "Synes du det er dyrt eller billigt, at dit barn går til spejder/FDF? Marker ud for de forskellige kategorier, hvor 1 er meget dyrt, og 7 er meget billigt?". Forældrespørgeskema. Forældrene har haft mulighed for at svare ikke relevant, hvorfor n varierer, (n=262-314).

Kapitel 9: Perspektivering

Undersøgelsen af de uniformerede korps i Aalborg Kommune har som nævnt været en del af et større analysearbejde, der har sat fokus på de uniformerede korps. Ud over denne undersøgelse har Vifo gennemført en undersøgelse af de uniformerede korps i fem af landets største kommuner med fokus på aktiviteter og rammevilkår (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021) og udarbejdet et notat om de uniformerede korps' særlige kendetegn, pædagogik og historik (Toftgård 2021). Det har været et spændende arbejde, der samlet set giver et analytisk indblik i denne del af foreningslivet i Danmark. Analyserne er blevet til i samarbejde mellem flere aktører²⁷, og resultaterne kan ses både fra et spejder-/FDF-perspektiv, fra et kommunalt perspektiv eller fra et mere forskningsmæssigt perspektiv. I forlængelse af rapportens hovedresultater sætter dette kapitel lys på nogle overvejelser og perspektiver, der kan være relevante i det videre arbejde med området.

Aktiviteter og værdier i samspil

De tre Vifoanalyser giver tilsammen et indblik i, hvad det kan betyde at være en værdibaseret forening. Det historiske rids og de aktuelle undersøgelser viser en udvikling i værdier og pædagogik, men også stærke værdimæssige rødder. Værdierne og måden, de udmønter sig på, er til konstant forhandling og fortolkning, men det værdiorienterede er helt centralt for den praksis, der er i foreningerne.

Ser man på de uniformerede korps i sammenligning med andre fritidstilbud – som for eksempel idræt – er det interessant, i hvor høj grad aktiviteterne og værdierne hele tiden spiller sammen. Nogle gange kan det forekomme som et dilemma, at der på den ene side er aktiviteter, som der er stor enighed om, er kendetegnende for det at være spejder/FDF'er (fritidsliv, lejre/ture og færdighedsaktiviteter – se figur 2.1), mens der på den anden side er ledere, der understreger, at det er lige meget, hvilke aktiviteter man laver sammen, så længe værdierne er i centrum. Undersøgelsen peger på, at det i praksis betyder, at der er en høj grad af refleksion omkring aktiviteterne. Der er næsten altid et 'hvorfor laver vi det her?' med reference til værdierne eller det læringspunkt, der aktuelt er i fokus. Et fokus der kan være knyttet konkret til et mærke eller en mere generel værdi. For eksempel på at øge medlemmernes handlekraft.

For medlemmernes vedkommende viser denne undersøgelse en tendens til, at aktiviteterne er det, der fanger de første år. Men fællesskabet og rummeligheden bliver med alderen en mere bevidst del af spejder-/FDF-livet. Det ser til gengæld ud til, at både aktiviteterne og fællesskaberne er nødvendige for at sikre samværet som et særligt spejder-/FDF-engagement. Ved et besøg i en rovergruppe blev det fremhævet, at det kunne være en udfordring, at der var så få rover-mærker, da man risikerer at tage det særlige spejder/FDF-agtige ud af fællesskabet, hvis aktiviteterne mister fokus. Det er dog et område, det kunne være interessant at undersøge nærmere.

²⁷ Randers, Aarhus, Odense, Københavns og Aalborg Kommuner og Vifo samt med god sparring fra BUS Aalborg.

Spejder/FDF er ikke noget man går til – det er noget, man er

Denne undersøgelse viser, at det særligt er lederne og til dels bestyrelsesmedlemmerne, der vurderer, at spejder/FDF er mere end en fritidsaktivitet på linje med andre aktiviteter. Undersøgelsen peger på, at det giver foreningslivet i korpsene en enorm styrke. Lederne er meget engagerede og bruger mere tid på det frivillige arbejde end den gennemsnitlige frivillige. Undersøgelsen viser, at de har gode fællesskaber og motiveres af at give medlemmerne gode oplevelser og en tro på sig selv. 76 pct. af dem har deltaget i lederkurser, og spejderne/FDF'erne lægger stor vægt på lederuddannelse – både i form af kurser og i form af sidemandsoplæring af hjælpeledere fra en tidlig alder.

Resultaterne stiller dog også spørgsmålet, om den stærke værdimæssige forankring kan give udfordringer. Undersøgelsen viser, at kun 10 pct. af de deltagende ledere ikke har været aktive i et af de uniformerede korps som barn. Samtidig oplever mange ledere, at det at rekruttere ledere og særligt dygtige ledere er blandt de tre største udfordringer. I mange andre fritidsaktiviteter rekrutteres ledere og trænere gennem forældregruppen. Undersøgelsen viser, at der er klare forventninger til, at forældrene støtter aktivt op om børnene og de unges spejder-/FDF-liv. Kun 14 pct. af forældrene angiver, at de aldrig hjælper til i gruppen eller kredsen, så opbakningen og interessen synes at være der.

Undersøgelsen kan ikke sige noget generelt om, hvordan grupperne/kredsene rekrutterer ledere, men flere af de grupper/kredse, der blev besøgt i forbindelse med feltarbejdet, understregede, at det særligt er spejder/FDF-netværket, lederne rekrutteres i. Her nyder grupperne/kredsene måske godt af, at der kommer mange studerende til kommunen med spejder/FDF-erfaring fra andre steder. Alligevel viser resultaterne, at det kan være værdt at overveje, om der er andre veje til at få gode ledere. Med det store fokus på lederuddannelse i de uniformerede korps og den både praktiske og værdimæssige uddannelse, der ligger i selv at have været aktiv, kan der være helt særlige forventninger til de frivillige i spil.

Der kan således være noget, der peger på, at det, der i høj grad er de uniformerede korps' styrke, kan være en udfordring i forhold til at rekruttere ledere.

Det rummelige spejder-/FDF-liv

Både feltobservationerne og spørgeskemaundersøgelserne peger på, at de uniformerede korps har en bredt sammensat medlemsskare. Næsten tre ud af fire ledere vurderer, at de i høj grad har børn fra ressourcestærke hjem i deres gruppe/kreds. Over halvdelen svarer på den anden side, at de i et vist omfang har socialt udfordrede børn og børn, der har diagnoser. Over halvdelen af lederne vurderer, at de har medlemmer, som andre fritidstilbud har svært ved at rumme.

De kvalitative data understreger, at aktiviteterne bliver gennemført med rummelighed, hvor der ofte tages hensyn til den enkeltes evner og lyst til at indgå i aktiviteterne. I forbindelse med feltbesøgene blev der flere steder samlet op i ledergruppen efter mødet, hvis

børn krævede en ekstra indsats, og lederne understregede, at de også havde dialogen med forældrene, hvis der var udfordringer i gruppen.

Medlemmernes egne besvarelser viser, at selvom de fleste medlemmer er aktive i andre fritidstilbud, svarer næsten hver tredje spejder og FDF'er i undersøgelsen (31 pct), at de ikke dyrker andre fritidsaktiviteter. Den store andel, der ikke går til andre aktiviteter, kan dels skyldes, at det er de mest engagerede medlemmer, der har valgt at svare på undersøgelsen. Mange af de ældre medlemmer vil således bruge meget tid på deres spejder/FDF-aktiviteter som både aktive og ledere. Resultaterne viser dog stadig, at for en del børn og unge er de uniformerede korps kontakten til det generelle foreningsliv, og at de dermed spiller en vigtig rolle for det bredere samfundsmæssige engagement.

Lederne peger selv på, at rummeligheden skal findes i, at der ikke er én fast aktivitet, medlemmerne skal være gode til. At medlemmerne ikke konkurrerer indbyrdes, og at der er få formelle krav. De åbne svar og de kvalitative data viser også, at der er en vilje til rummelighed. Selv når det kan være udfordrende, ønsker lederne, at der skal være plads til alle. Selv hvis det betyder, at der skal en forældre eller en hjælper fra kommunen med til møderne.

Resultaterne tyder således på, at de uniformerede korps både vil og kan spille en rolle i forhold til et bredt, inkluderende fritidsliv.

Lejre og ture

Denne undersøgelse har haft gruppe-/kredslivet og det ugentlige møde som omdrejningspunkt. Men lejre og ture spiller en særlig rolle i både spejdernes og FDF'ernes aktiviteter. Det indikerede feltbesøgene og det kvalitative materiale, hvor det var tydeligt, at lejrene bliver brugt som et referencepunkt i mange af aktiviteterne. Især pionerarbejdet og nogle af mærkerne bygger op til ture og lejre og de kundskaber og kompetencer, medlemmerne skal bruge der.

Spørgeskemaundersøgelserne understreger turenes og lejrenes centrale rolle. Det er blandt de aktiviteter, lederne bedst kan lide, og for medlemmerne er det mest nævnte udbytte af at være spejder/FDF'er oplevelser og ture. Efterhånden som lejre med alderen kombineres med konkurrencer, kurser eller internationale oplevelser, er de med til at skabe både identitet og fællesskaber, som medlemmerne oplever som helt specielle.

I et analytisk perspektiv kunne det være interessant at kigge nærmere på lejrenes rolle og betydning. Er man først 'rigtig spejder/FDF'er', når man har været på lejr? Flere ledere har også nævnt, at forældrenes holdning til lejrlivet har ændret sig over tid. Ny viden om lejre og ture samt deres betydning vil kunne give en endnu mere samlet forståelse af livet i de uniformerede korps.

Her går det godt...

Det overordnede billede af de uniformerede korps i Aalborg Kommune viser et levende og stærkt foreningsliv, hvor de fleste af grupperne og kredsene trives. 39 pct. har oplevet medlemsfremgang de seneste tre år, mens 25 pct. har fået færre medlemmer i perioden. Der er enkelte grupper/kredse, der oplever så stor søgning, at de har indført ventelister.

Resultaterne bekræfter det indtryk, kommunens medarbejdere gav udtryk for i forbindelse med opstarten af projektet. De oplevede, at nogle grupper/kredse ser ud til at have fuld fart på, mens andre lever et mere stille liv. Undersøgelsen kan ikke give klare svar på, hvorfor nogle grupper tiltrækker mange ledere og børn, mens andre ikke gør, men der kan være flere ting i spil.

Først er det vigtigt at understrege, at der kan være stor forskel på, hvor stor man som gruppe/kreds har ambitioner om at blive. Under feltbesøgene gennemgik en af grupperne netop en periode med stort fokus på rekruttering. Deres ambition var, at de samlet set skulle op på 35-40 medlemmer. Andre grupper/kredse er meget større og ønsker stadig at vokse. 30 pct. af gruppe-/kredslederne svarer således, at de arbejder ihærdigt på at blive flere medlemmer, men lige så mange svarer, at de godt kan være flere, men ikke gør noget særligt for det. Lidt over hver femte gruppe/kreds har ingen særlige ambitioner for medlemstallene. Det er værd at bemærke, at selv de største foreninger på dette område ikke er så store som mange idrætsforeninger. Den største gruppe/kreds i Aalborg i 2019 havde således 219 medlemmer under 25 år. Det kan både skyldes tradition og det store fokus på relationsarbejde.

'De uniformerede korps i fem af Danmarks største kommuner' (Van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021) viste, at der, hvor der sker medlemstilgang, typisk er i grupper/kredse, der i forvejen har en vis størrelse. Denne undersøgelse peger på, at et helt centralt element, for at en gruppe/kreds kan trække medlemmer til, er deres evne til at tiltrække ledere. Samtidig med at lederne på den ene side vurderer, at det at rekruttere nye ledere er en udfordring, oplever langt de fleste af dem dog, at de nu og her har de ressourcer – både materielt/økonomisk og i forhold til ledere, børn og forældreopbakning m.m. – der skal til for, at de i gruppen/kredsen kan lave godt spejder-/FDF-arbejde.

Det sociale miljø lederne imellem ser ud til at spille en positiv rolle for, om medlemmerne kommer og bliver i gruppen/kredsen. Det kunne dog være interessant at undersøge nærmere.

Der er således ikke entydige svar på, hvorfor nogle grupper vokser, mens andre ikke gør, men det kvalitative materiale tyder på, at gruppernes/kredsens ambitioner om at blive flere og et fortsat fokus på og arbejde med at skaffe især ledere til gruppen/kredsen er central for medlemsudviklingen i grupperne/kredsene.

Faciliteterne

Undersøgelsen viser, at 86 pct. af lederne oplever, at deres faciliteter danner en god ramme for deres spejder-/FDF-arbejder. Medlemmerne er meget tilfredse med deres spejder-/FDF-steder. De synes, de er velegnede til spejder-/FDF-aktiviteter, og at der er god plads. Over halvdelen af lederne vurderer, at de faciliteter, de bruger til de ugentlige møder, er i god stand, og at de har de materialer, de har brug for. Det ser således ud til, at der overvejende er gode rammevilkår for grupperne/kredsene.

Resultaterne er dog noget nuancerede, og næsten hver fjerde leder angiver, at de bruger meget tid på at vedligeholde deres faciliteter, og cirka ligeså mange vurderer, at deres sted er nedslidt. Ser man på bestyrelsesmedlemmernes svar, er der 20 pct. af dem, der vurderer, at vedligeholdelse og rengøring af faciliteterne er blandt de tre ting, de bruger mest tid på. Der er imidlertid ingen af dem, der svarer, at det er blandt deres vigtigste opgaver. Vedligehold af hytte og materialer er også et af de steder, hvor forældrene hjælper mest til. Der ser således ud til at være et vist arbejde forbundet med faciliteterne og vedligehold, som kan virke ressourcekrævende.

Feltbesøgene viste, at de grupper/kredse, der har deres egne faciliteter, måske nok bruger tid og kræfter på vedligehold og forbedringer, men at der samtidig er en stor glæde og nogle gange stolthed knyttet til stedet og faciliteterne. Stedet bliver en del af den måde, gruppen og kredsen arbejder på, og der kan være en vigtig identitetsmarkør alene i, at gruppen/kredsen har sit eget sted. Undersøgelsen peger på, at det med at have indflydelse og råderum i faciliteterne kan være vigtige faktorer for, at spejder-/FDF-livet kan udfolde sig.

I en kommune, der vokser, og hvor faciliteternes belægningsgrad længe har været i fokus, er det interessant at se på den mere generelle brug af spejder-/FDF-faciliteterne. Hver tredje gruppe/kreds i undersøgelsen angiver, at de deler faciliteterne med andre. Det er især andre foreninger eller offentlige tilbud som dagplejere, de deler med.

Det ser ud til, at grupperne/kredsene er gode til at stille deres steder fleksibelt til rådighed for medlemmerne, og over halvdelen af medlemmerne svarer, at de kan bruge faciliteterne på andre tidspunkter. Det er dog kun 16 pct. af spejderne/FDF'erne, der svarer, at de benytter sig af den mulighed en gang om måneden eller oftere.

På den anden side svarer hele 57 pct. af lederne, at de har oplevet uønsket brug af faciliteterne, og 44 pct. svarer, at de har oplevet hærværk.

Samlet set peger undersøgelsen på, at faciliteterne både er en identitetsmarkør og en samlede faktor. Vedligeholdelsesprocessen og udviklingen af faciliteterne kan fungere som fællesskabsdannende, men kan for andre opleves som en ressourcekrævende nødvendighed. Undersøgelsen giver langt fra et fyldestgørende billede af området, men peger på, at det er et område, hvor nogle grupper/kredse måske kan have brug for støtte.

De uniformerede korps og kommunen

Undersøgelsen af de uniformerede korps' rammer og vilkår i fem af de største kommuner i Danmark tog blandt andet udgangspunkt i en oplevelse af, at de uniformerede korps ikke bruger kommunerne og deres tilbud i samme grad som det øvrige foreningsliv. I alle fem kommuner er der et børne- og ungesamråd som en formel organisering af samarbejdet, og de uniformerede korps er også repræsenteret i folkeoplysningsudvalgene. Kontakten kommunerne og korpsene imellem havde dog primært fokus på administration og praktik vedrørende tilskud. Samtidig viste undersøgelsen, at korpsene i stor udstrækning var tilfredse med deres kommune og samarbejdet med dem.

Også i Aalborg Kommune er de fleste gruppe-/kredsledere (58 pct.) tilfredse med samarbejdet med kommunen. 36 pct. svarer imidlertid også, at de hverken er tilfredse eller utilfredse. Denne undersøgelse understreger tendensen til, at samspillet med kommunen omkring økonomi og faciliteter er centralt for dialogen. Undersøgelsen peger på, at det særligt er bestyrelsen og måske især kassererne, der har kontakt til kommunen. En del gruppeledere har også jævnligt kontakt med kommunen, men som ansvarlige for gruppe-/kredsløsningen og det daglige arbejde ser det ud til, at deres relation til landsorganisationen er en langt mere integreret del af deres foreningsarbejde. Generelt er tætte bånd til landsforbundet – både værdimæssige og økonomiske – et særligt karakteristika ved de uniformerede korps, som kan være en medvirkende årsag til den begrænsede kontakt til kommunen. Det er ofte hos landsorganisationen, at gruppe-/kredsledere henter inspiration og sparring.

'De uniformerede korps i fem af Danmarks største kommuner' viste, at regler og rammer i kommunen kan være svære at finde på kommunernes hjemmesider. (Van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021) Denne undersøgelse viser dog, at spejderne og FDF'erne er gode til at finde frem til de støttemuligheder, der er. Grupperne/kredsene bruger samlet set alle de typer af tilskud, der findes i Aalborg Kommune. De holder sig primært informeret på www.aalborg.dk, gennem kommunens orienteringer pr. mail og via fritidskonsulenten.

Set fra Aalborg Kommunes perspektiv kan undersøgelseerne – udover at give et generelt indblik i de uniformerede korps – dog pege på nogle opmærksomhedspunkter, der kan være værd at overveje i samspillet med korpsene.

Hvis kommunen ønsker at etablere konkrete samarbejder med grupperne/kredsene, kan det være vigtigt at gøre sig klart, hvilke typer af grupper/kredse man henvender sig til i de forskellige tilfælde. For eksempel peger undersøgelseerne på, at har man fokus på åbent hus-arrangementer eller aktiviteter, der har til hensigt at skabe medlemstilgang, kan det være en god idé at tage fat i de større grupper og kredse, som i særlig grad tiltrækker nye medlemmer. Har man derimod brug for at samarbejde med en forening om inklusion af et barn med særlige behov, tyder resultaterne på, at det kan være nogle af de små foreninger, der har lettest ved at inkludere alle.

Administration er for nogle gruppe/kredsledere en udfordring, men de kvalitative data peger samtidig på, at det specifikt er i forhold til det offentlige. Det kan også være en problemstilling i forhold til de interne medlemssystemer, hvidvaskloven eller andre eksterne

krav²⁸. Hvis kommunen ønsker at se nærmere på dette område, ville en åben snak med foreningernes kasserer være en indgang til at afdække, hvor udfordringerne er. Denne undersøgelse peger på, at især kassererne står for kontakten til kommunen i forvejen. 'De uniformerede korps i fem af Danmarks største kommuner' viste, at Københavns Kommune indimellem afholder kassererkurser. (Van Bedaf, Bjerrum og Thøgersen 2021) Det kunne undersøges, om der er et lignende behov i Aalborg Kommune.

Faciliteterne er et af de punkter, hvor kommunen og de uniformerede korps spiller tæt sammen. Afsnittet ovenfor peger på de mange nuancer i faciliteternes betydning for korpsene. Selvom 'weekendhytterne' har stor betydning for de samlede aktiviteter, tyder meget på, at hverdagsfaciliteterne er det, der tager mest energi, hvis de ikke er i orden. Det kan både være de kommunale, lejede eller lånte lokaler. Der kan være basis for en dialog med de foreninger, der oplever udfordringer på området. Der kunne måske være behov for støtte blandt de foreninger, der oplever hærværk på deres faciliteter eller megen uønsket brug af deres faciliteter. Ligeledes kan det være værd at bemærke, at det opleves som en hjælp de steder, hvor kommunen lejer sig ind i de uniformerede korps' lokaler.

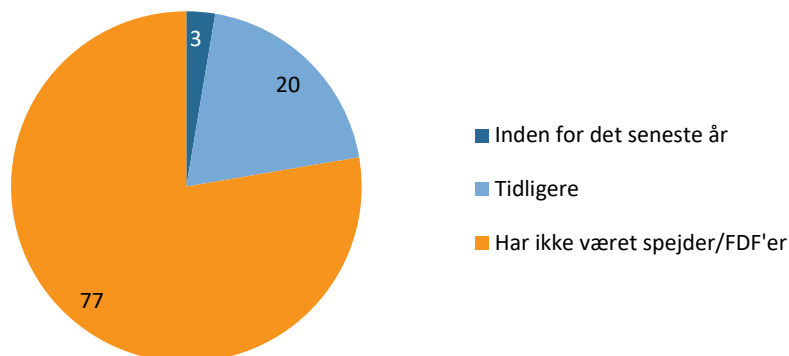
Både denne undersøgelse og 'De uniformerede korps i fem af Danmarks største kommuner' peger på, at Aalborg Kommune i sine tilskudsordninger på mange måder tager hensyn til de særlige behov, der er i forbindelse med aktiviteterne i de uniformerede korps. (van Bedaf, Bjerrum & Thøgersen 2021) Der er taget højde for den store betydning, både ture og uddannelse har for korpsene, ligesom der er hjælp at hente til faciliteter og udvikling. Den fortsatte dialog er naturligvis vigtig. I den forbindelse kan det være vigtigt at være opmærksom på, at resultaterne peger på, at de frivillige i de uniformerede korps i forvejen bruger meget tid på deres frivillige arbejde. Særligt de centrale personer som gruppeledere og kasserere.

Det eksterne blik

Denne undersøgelse tegner et billede af de uniformerede korps ud fra de aktive aktører fra området. I forbindelse med en spørgeskemaundersøgelse om motion (til Bevæg dig for Livet) i Aalborg Kommune blev det muligt at spørge et bredere udsnit af den voksne Aalborgensiske befolkning om deres erfaring med de uniformerede korps og deres holdning til dem. Her tilkendegav næsten en fjerdedel af borgerne, at de selv er eller har været spejdere eller FDF'ere. Tre procent svarede, at de stadig var aktive, og 20 pct. svarede, at de tidligere har været det. 2 pct. af respondenterne er frivillige i et af de uniformerede korps, og hele 14 pct. har tidligere været det.

²⁸ For eksempel i forbindelse med sikkerhed og registrering af aktiviteter i kano eller lignende.

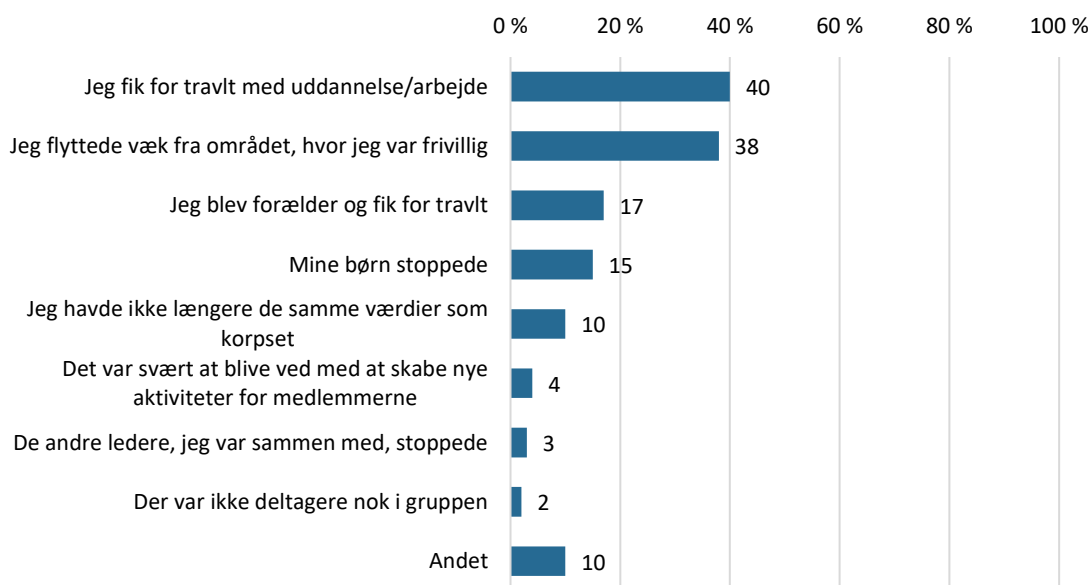
Figur 9.1: Hvor stor en andel af borgerne i Aalborg Kommune er eller har tidligere været spejder eller FDF'er? (pct.)



Figuren viser svarfordelingen på spørgsmålet: "Har du tidligere været spejder/FDF'er?". Spørgsmålet er fra Bevæg dig for Livet-spørgeskemaundersøgelsen og blev stillet til borgere i Aalborg i 2020. (n=990). Kilde: Bevæg dig for livets idræts- og motionsvaneundersøgelse i Aalborg Kommune 2020.

I forhold til udfordringen med at rekruttere ledere, som denne undersøgelse peger på, kan det være interessant at se på, hvorfor respondenterne stoppede som frivillige. Figur 9.2 viser, at det for 40 pct. skyldes travlhed på arbejde eller studie. Men for hele 38 pct. af respondenter skyldes det, at de er flyttet væk fra det område, hvor de oprindeligt var frivillige. Spørgsmålet er, om der her ligger et potentiale for at rekruttering af erfarne ledere?

Figur 9.2: Hvorfor valgte de frivillige at stoppe? (pct.)



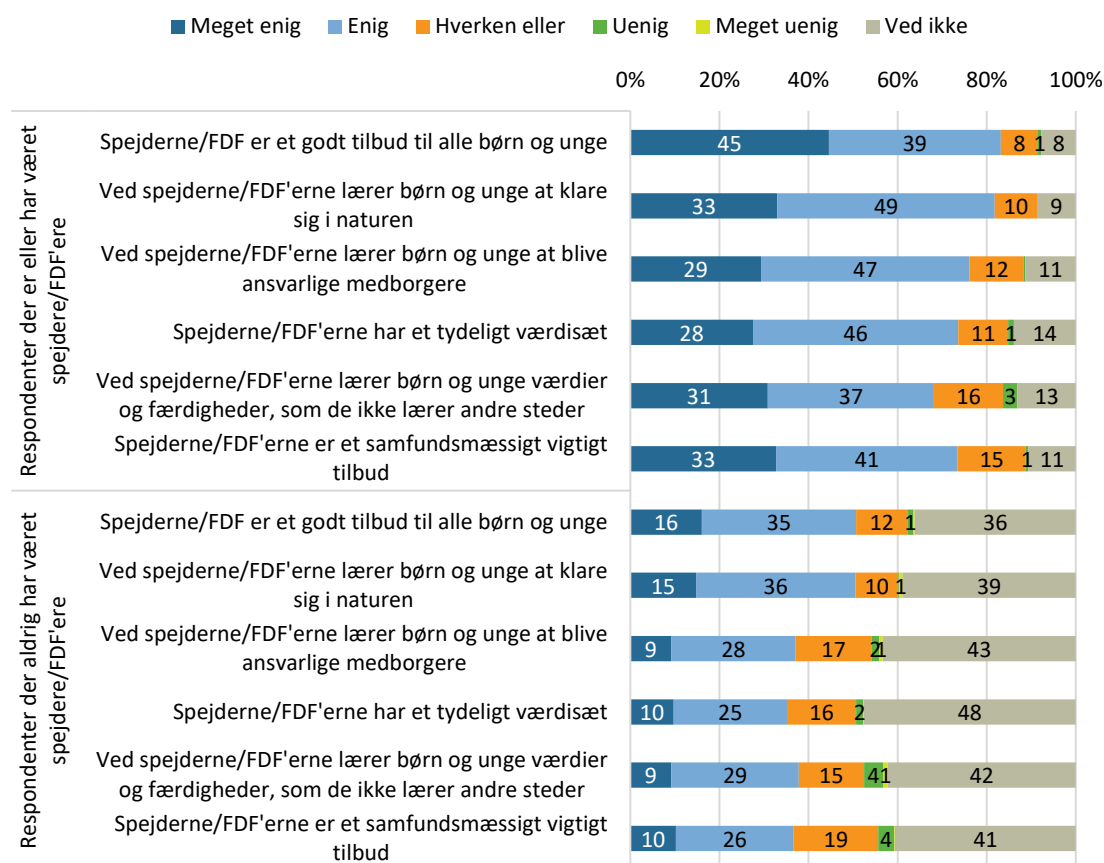
Figuren viser svarfordelingen på spørgsmålet: "Hvorfor valgte du at stoppe som frivillig?". Spørgsmålet er fra Bevæg dig for Livet-spørgeskemaundersøgelsen og blev stillet til borgere i Aalborg i 2020. (n=135). Kilde: Bevæg dig for livets idræts- og motionsvaneundersøgelse i Aalborg Kommune 2020.

For at få et omverdensblik på de uniformerede korps blev respondenterne bedt om at vurdere, hvor enige de var i seks forskellige udsagn om spejderne/FDF'erne. Det var desuden muligt at svare 'ved ikke'. Resultaterne peger på, at borgerne i Aalborg enten ikke ved,

hvad de skal mene om spejderne og FDF'erne, eller har en positiv holding til de uniformerede korps. Samlet set svarer mellem 31 og 40 pct. af respondenterne 'ved ikke' til alle fem spørgsmål. De tre udsagn, som flest borgere er enige i, er, at spejder/FDF er et godt tilbud til alle børn og unge, at børn og unge lærer at klare sig i naturen, og at de lærer at blive ansvarlige medborgere, når de er aktive i de uniformerede korps.

Sammenlignet med de interne værdier og kerneaktiviteter ser der således ud til at være god genklang i den bredere befolkning. Figur 9.3 viser besvarelsene fordelt på respondenter med og uden spejder/FDF-erfaring. Figuren understreger, at de borgere, der selv er eller har været aktive, vurderer spejder-/FDF-arbejdet langt mere positivt end dem, der ikke har erfaring. For eksempel mener hele 74 pct. af borgene med spejder-/FDF-erfaring, at det er et samfundsmæssigt vigtigt tilbud. Det gør sig kun gældende for 36 pct. af de borgere, der ikke selv har været spejdere eller FDF'ere.

Figur 9.3: Holdninger til spejder/FDF blandt borgere med og uden egen spejder-/FDF-erfaring



Figuren viser svarfordeling på en række udsagn vedrørende spejderne/FDF'erne. Spørgsmålet er fra Bevæg dig for Livet-spørgeskemaundersøgelsen og blev stillet til borgerne i Aalborg Kommune i 2020. (n=990). Kilde: Bevæg dig for livets idræts- og motionsvaneundersøgelse i Aalborg Kommune 2020.

Det eksterne blik på de uniformerede korps peger således på, at der er en generel positiv holdning til de uniformerede korps i Aalborg Kommune. Det understreges af resultaterne fra denne undersøgelse, hvor forældrene har meget positive holdninger de uniformerede

korps og i høj grad oplever, at deres børn får noget med, de kan bruge andre steder. Resultaterne viser også, at det kan være vigtigt for korpsene, at der fortsat er fokus på, at mange stifter bekendtskab med spejder/FDF-livet, da en stor del af rekrutteringen af både ledere og medlemmer foregår gennem netværk og familie og venners tilknytning til korpsene. Det er tydeligt, at har man selv været aktiv i et af korpsene, er vurderingen af tilbuddet mere positivt.

Litteraturliste

- Adventistspejderne (2020). *Medlemstal* (modtaget pr. mail).
- Bedaf, A. van, Bjerrum, H. & Thøgersen, M. (2021). *De uniformerede korps i fem af Danmarks største kommuner*. Aarhus: Videncenter for Folkeoplysning.
- Danske Baptisters Spejderkorps. (2020). *Statistik - Oversigt medlemsopgørelse alle år fra 1996 - 2019*. Hentet fra <https://baptistspejder.dk/DocumentDatabase/statistik-oversigt-medlemsopgoerelse-alle-aar/>
- Dansk Spejderkorps Sydslesvig. (2020). *Medlemstal* (modtaget via mail).
- De Grønne Pigespejdere (2020). *Medlemstal* (modtaget pr. mail).
- De Gule Spejdere (2020). *Medlemstal* (modtaget pr. mail).
- DUF - Dansk Ungdoms Fællesråd (2020). *Medlemsopgørelser*. (modtaget pr. mail).
- Espersen, H., Fridberg, T., Andreassen, A. & Brændgaard, N. (2020). *Frivillighedsundersøgelsen 2020 - En repræsentativ befolkningsundersøgelse af udviklingen i danskernes frivillige arbejde*. København: VIVE Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd
- FDF. (2020). *Medlemstallene fra FDF-Museet* (modtaget via mail).
- KFUM-Spejderne. (2020). *KFUM-Spejderne*. Hentet fra Tal og fakta: <https://kfumspejderne.dk/om-os/tal-og-fakta/>
- Missionsspejderne. (2020). *Medlemstal* (modtaget via mail).
- Pilgaard, M. & Rask, S. (2016). *Danskernes motions- og sportsvaner 2016*. København: Idrættens Analyseinstitut.
- Rask, S. & Eske, M. (2021). *Danskernes motions- og sportsvaner 2020*. Aarhus: Idrættens Analyseinstitut.
- Rask, S., Nygaard, A. & Bjerrum, H. (2021). *Foreningsliv i Aarhus Kommune*. Aarhus: Idrættens Analyseinstitut/Videncenter for Folkeoplysning.
- SPEJDERNE (2018). *Analyse af medlemsdata*
- Thøgersen, M. & Næser, N. (2016). *Fritid og trivsel i Aalborg Kommune. En analyse af borgernes fritidsvaner*. Aarhus: Videncenter for Folkeoplysning.
- Toftgård, N. (2021). *De uniformerede ungdomsorganisationer i Danmark*. Aarhus: Videncenter for Folkeoplysning.

Bilag 1: Uddybet metode

Deltagerobservation

Der blev som nævnt foretaget feltarbejde i to grupper fra henholdsvis Det Danske Spejderkorps og KFUM-Spejderne samt i to FDF-kredse. Disse grupper var udvalgt, da mange af deres aldersklasser havde møde på samme ugedag, hvilket gav indblik i flere forskellige aldersklasser pr. besøg. Samtidig havde grupperne forskellige størrelser, de repræsenterede forskellige korps og forbund, og de lå geografisk placeret i både by, forstad og opland. På den måde var forskellighed og bredde et centralt kriterie i udvælgelsen af grupper og kredse til feltarbejdet, da formålet med dette i høj grad var at få blik for variationerne og mangfoldigheden og på den måde åbne undersøgelsesfeltet op.

Feltbesøgene var centrale for at opnå en nuanceret forståelse af samspejlet mellem praksis og værdier i foreningerne samt at opnå viden om medlemmerne og lederens syn på spejder-/FDF-livet. De gentagne møder skabte en god relation og dialog, idet det gav informanterne mulighed for at samle op på og uddybe emner, der var blevet taget op tidligere. Feltbesøgene blev i enkelte tilfælde suppleret med mere formelle interviews med nøglepersoner.

Desuden indgår efter aftale med informanten et interview af en gruppe-/kredsleder fra Aalborg, der belv foretaget i forbindelse med undersøgelsen 'de uniformerede korps i fem af Danmarks største kommuner'. Ligeledes er den baggrundsviden, der i den sammenhæng blev beskrevet en integreret del af undersøgelsen.

Interviewene blev transskriberet, og sammen med feltnoterne blev de kodet og analyseret i Nvivo.

Spørgeskemaundersøgelserne

Distribuering af spørgeskemaer

Spørgeskemaerne er distribueret via e-mail som fire åbne links med en lille forklarende tekst til. De blev sendt til den e-mail-adresse, som de enkelte spejdere og FDF'ere var registreret med, hvilket vil sige, at dette oftest var forældrene/værgerne for de yngste medlemmer. Modtagerne skulle selv klikke sig ind på et eller flere af de fire spørgeskemaer, der var tiltænkt dem. På den måde har de yngste spejdere kunnet få hjælp af deres forældre, mens de ældre spejdere selv har kunnet gennemføre spørgeskemaerne²⁹. Som nævnt i indledningen var distribueringen af spørgeskemaerne vidt forskellig i de forskellige korps og forbund pga. deres respektive GDPR-politikker. Som udgangspunkt har Vifo forsøgt at få alle grupper og kredse med. Det var dog ikke muligt at komme i kontakt med alle grupper, og

²⁹ Teksten til forældrene var: "Hvis dit barn ikke er registreret med sin egen mailadresse og derfor ikke selv har modtaget spørgeskemaet, må det meget gerne besvare skemaet her - enten alene eller sammen med en voksen."

andre ikke har ønsket at deltage. Samlet set er spørgeskemaerne distribueret på følgende måde:

- I FDF er de åbne links sendt direkte til alle medlemmer, forældre, ledere og bestyrelsesmedlemmer i kommunen.
- I Det Danske Spejderkorps er linkene sendt direkte til alle medlemmer, forældre, ledere og bestyrelsesmedlemmer i Aalborghus Division. Enkelte grupper, der ligger i kommunen, men uden for divisionen, har også fået linkene, mens det ikke har været muligt at få kontakt til de sidste.
- Blandt KFUM-Spejderne er linkene sendt direkte til medlemmer, forældre, ledere og bestyrelsesmedlemmer i nogle grupper, mens gruppelederne selv har distribueret dem i andre grupper. Nogle grupper, der ligger i kommunen, har ikke modtaget spørgeskemaet, da det ikke var muligt at komme i kontakt med dem.
- Blandt De grønne pigespejdere har Vifo selv kunnet sende linkene ud til medlemmer, forældre, ledere og bestyrelsesmedlemmer i den ene af kommunens grupper, mens det ikke var muligt at komme i kontakt med den anden.
- I Danske Baptisters Spejderkorps blev linkene sendt til en gruppeleder, der videregav disse til medlemmer, ledere, forældre og bestyrelsesmedlemmer.

Estimering af svarprocenter

Da Vifo ikke selv har kunnet udsende spørgeskemaerne, og da der ikke findes nylige opgørelser over det samlede antal børn, ledere, bestyrelsesmedlemmer og forældre, har det ikke været muligt at regne de præcise svarprocenter ud. Derfor har det været nødvendigt at lave et estimat over, hvor mange ledere, medlemmer, forældre og bestyrelsesmedlemmer der er i Aalborg Kommune. De kommunale medlemsopgørelser fra 2019 har været det primære udgangspunkt, og konkret er tallene fremkommet på følgende måder:

Børn:

- Den kommunale medlemsopgørelse for 2019 giver os antallet af spejdere i de forskellige grupper. Der er selvfølgelig sket både til- og afgang af medlemmer i tidsrummet mellem, at kommunen lavede medlemsopgørelsen, og Vifo lavede undersøgelsen, men dette er det mest præcise estimat, vi har.

Ledere:

- Stammer ligeledes fra den kommunale medlemsopgørelse. Der er lavet den antagelse, at medlemmer, der er +18 år i FDF og +25 år i spejderkorpsene, er ledere, vel vidende at der især i spejderkorpsene er traditioner for, at man både kan være leder fra en tidligere alder og/eller senior/roverspejder, efter at man har passeret de 24 år.

Forældre:

- Det kan være svært at opgøre antallet af forældre/værger, da mange familier har flere børn, der er aktive, nogle børn har én forældre/værge, mens andre har flere end to. Det antages dog, at spørgeskemaet er sendt ud til én forælder/værge pr. spejder, da der i medlemsystemerne oftest kun er opgjort én mailadresse pr. barn. Det estimerede antal af forældre er altså identisk med antallet af børn.

Bestyrelsesmedlemmer:

- Dette tal er estimeret. Fra FDF's spørgeskemaudsendelse ved vi, at der i 26 kredse var 162 bestyrelsesmedlemmer, der modtog mailen. Dette giver et gennemsnit på 6,23 bestyrelsesmedlemmer pr. gruppe. Efter en gennemgang af spejderkorpsets hjemmesider var det kun muligt at finde fire grupper (tre fra Det Danske Spejderkorps og en gruppe KFUM-Spejdere), hvor det var muligt at optælle antallet af bestyrelsesmedlemmer. Her var der gennemsnitligt 6,75 bestyrelsesmedlemmer pr. gruppe. Disse grupper hører til blandt de større grupper i Aalborg, hvorfor det må antages, at de også har større bestyrelser med flere forældrerepræsentanter. Derfor estimeres gennemsnittet af bestyrelsesmedlemmer i spejdergrupperne at være seks bestyrelsesmedlemmer pr. spejdergruppe.

Svarfordelingen for de enkelte undergrupper i de respektive korps og forbund holdt op mod det estimerede totalantal i hele Aalborg Kommune ser derfor ud som følger:

Svarprocenter (og svarfordeling?) i population og undersøgelse

Svarprocenter specificeret	Estimeret population i Aalborg Kommune	Antal besvarelser	Svarprocent
Ledere			
DDS	185	66	35,7
KFUM	93	23	24,7
FDF	574	103	17,9
DGP	19	1	5,3
DBS	42	0	0,0
I alt	913	193	21,1
Bestyrelsesmedlemmer			
DDS	90	20	22,2
KFUM	54	6	11,1
FDF	162	23	14,2
DGP	12	0	0,0
DBS	18	1	5,6
I alt	336	50	14,9
Forældre			
DDS	820	111	13,5
KFUM	324	36	11,1

FDF	1261	207	16,4
DGP	33	2	6,1
DBS	71	3	4,2
I alt	2509	359	14,3
Børn			
DDS	820	56	6,8
KFUM	324	14	4,3
FDF	1261	104	8,2
DGP	33	1	3,0
DBS	71	2	2,8
I alt	2509	177	7,1



Videncenter

for Folkeoplysning